СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Теоретико-прикладной

ТОЛКОВЫЙ СЛОВАРЬ

«НАУКА»

Научно-исследовательский комитет «Социология труда»
Российского общества социологов

Самарский государственный университет

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА
Теоретико-прикладной
ТОЛКОВЫЙ СЛОВАРЬ



Ответственный редактор
В. А. ЯДОВ



Санкт-Петербург
«НАУКА»
2006

УДК 316.3/.4
ББК 60.56
С69

Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В. А. Ядов. — СПб.: Наука, 2006. — 426 с.

ISBN 5-02-026371-0

Первый в России теоретико-прикладной толковый словарь «Социология труда» отражает современное состояние развития теории и прикладных исследований в области трудовых отношений, организации и стимулирования труда, эффективности различных моделей менеджмента, а также относящихся к трудовой деятельности проблем, рассматриваемых в экономике, социальной антропологии, психологии и правоведении.

Словарь содержит термины, которые использовались в минувшем столетии, но прежде всего дает толкование терминов, связанных с новейшими научными и практическими достижениями в мировой и отечественной действительности. Всего в словаре 410 терминов. В его подготовке принимали участие ведущие российские специалисты и авторы из Беларуси.

Словарь предназначен для социологов-исследователей, работающих в области социологии труда, организации и смежных дисциплин, для преподавателей, аспирантов и студентов социологических и экономических факультетов, для профсоюзных функционеров и менеджеров, а также для широкой читательской аудитории.

Редакторы-составители:

Б. Г. Тукумцев, В. А. Ядов

Тематические редакторы:

В. И. Герчиков, С. Г. Климова, П. В. Романов, М. А. Слюсарянский, В. В. Щербина, Я. Л. Эйдельман, В. Н. Ярская

Ученый секретарь проекта

В. Ю. Бочаров

Издание подготовлено при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ) проект 03-03-00111а

Издание осуществлено при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (РГНФ) проект 05-03-16003д

ТП-2006-I-72
ISBN 5-02-026371-0

ПРЕДИСЛОВИЕ

Почему мы решили создать этот словарь. Казалось бы, что в период радикальных российских реформ, становления рыночных отношений именно социология труда должна была бы «расправить крылья» и выдвинуться на авансцену исследовательской деятельности и преподавания. Но этого не случилось. Произошло нечто другое, вполне объяснимое. Получила развитие экономическая социология, каковой не могло быть в СССР. Как новая отрасль социологического знания она продолжает уточнять свой предмет, демонстрируя некоторые «имперские» претензии на всю проблематику, связанную с рыночной экономикой, включая рынок труда, менеджмент и многое другое.

Между тем российская социология труда, как она складывалась в годы хрущевской оттепели и развивалась позже, вполне сформировала свой предмет не без использования мирового опыта.[1] Центральная проблематика социологии труда — работник, и прежде всего не столько в роли рабочей силы (это область экономических наук), сколько как субъект деятельности, как личность, т. е. его потребности и интересы, связанные с трудовой деятельностью, его образ жизни, включая внерабочее время, мотивация труда начиная с поиска ответа на вопрос: какое место в системе его ценностных ориентаций занимает профессиональная работа?

Уместно напомнить суждение Ральфа Дарендорфа о том, что любое так называемое постсостояние (в нашем случае постсоветское) характеризуется, с одной стороны, публичным отрицанием

---

[1] В частности, ответственный редактор словаря в 70-е гг. входил в состав руководства исследовательского комитета по социологии труда Международной социологической ассоциации.

прошлого, а с другой — реальным давлением традиций отвергаемого прошлого. В эту логику отлично укладывается состояние российской социологии труда нашего времени. В СССР, особенно после введения планов социального развития как элемента общегосударственных пятилеток, социология труда из академических институтов перешла в практику управления производством. Предприятие, не имевшее в своей структуре социологического или социально-психологического подразделения, исследующего состояние персонала, мотивацию движения кадров, психологический климат в трудовом коллективе и т. д., выглядело в глазах партийных органов «белой вороной».

И вот с началом рыночных реформ социологические службы подверглись устранению, как рудимент государственной централизованной экономики, что, по выражению К.Маркса, было «выплескиванием из ванны воды вместе с ребенком». Высшее руководство предприятий переключилось на освоение западного опыта менеджмента, будучи озабоченным прежде всего проблемами завоевания рынка продукции, и в меньшей мере внутренними задачами налаживания новых отношений между руководством и наемными работниками. Только сейчас начинает осознаваться принципиально важная идея — человеческий ресурс и есть основной капитал всякого производства. Те из руководителей предприятий, которые смотрят в будущее, понимают, что необходимо создавать нормальные корпоративные трудовые взаимоотношения с наемными работниками, организуют службы персонала вместо пресловутых отделов кадров, восстанавливают отторгнутую муниципальными властями социальную инфраструктуру и т. д. Но к этому самому моменту многие долго не востребованные социологи и психологи труда переключились на другую проблематику.

Именно теперь, в период болезненных — в первую очередь для наемных работников — трансформаций, социология труда жизненно востребована. Как изменяются сами ценности трудовой деятельности, что происходит в области трудовых отношений, как приспосабливаются работники к конкуренции на рынке труда, какие модели управления производством адекватны нашим реалиям, что мы наблюдаем в области солидаризации работников наемного труда и т. д. и т. д. — все эти проблемы требуют внимательного исследования.

Подготовка словаря диктовалась двумя основными мотивами: способствовать возрождению интереса социологов к данной

отраслевой дисциплине и предложить широкой читательской аудитории согражданам объяснения многообразных понятий, связанных с их собственной трудовой жизнью.

Редакторы словаря исходили из того, что в современной социологии труда и в общетеоретических подходах нет единообразия. Одновременно сосуществуют самые разные подходы к той или иной проблеме. В принципе они связаны с радикально отличающимися позициями относительно описания и понимания проблемы: как она обусловлена реальными обстоятельствами или как ее воспринимают люди, обладающие разным объемом социальных ресурсов. Поэтому одни статьи отражают классические воззрения на проблемы труда, например Э. Дюркгейма, М. Вебера, К. Маркса и Ф. Энгельса, а другие — новейшие.

Еще одно правило, которым мы руководствовались, — несоблюдение единого стандарта размера статей. Не говоря о кратких пояснениях какого-либо термина, статьи с различной интерпретацией ключевых понятий могут быть достаточно пространными, и тем более если это понятие мало используется в отечественной литературе.

Следующая установка редакции — достаточно внятно и со ссылками на государственные законодательные акты описать права и обязанности российских наемных работников и работодателей. Исследователь в нашей отрасли социологии, приходя на предприятие, фирму и вообще в любую коммерческую организацию, не может проявить свою некомпетентность в трудовом законодательстве. В противном случае он снижает общественный и публичный престиж нашей профессии.

Как организован словарь. Словарь включает в себя 410 терминов и наименований. Основные термины социологии труда и смежных дисциплин даны кратко. Более подробно излагаются теоретические подходы к предмету и концепции видных ученых в данной области, равно как и история становления этого понятия или проблематики. Даются отсылки к статьям близкого содержания и литература, относящаяся к основным этапам развития данного направления исследований или связанная с именами ведущих в этой области авторов. В тексте статей курсивом выделены те термины, подробное толкование которых можно найти в словаре. Применены два вида отсылок на другие термины, толкование которых расширяет понимание данного термина, — выделение курсивом в тексте статьи и указание в конце: «*См. также...*». Последнее отсылает к наиболее существенным статьям, связанным с содержанием термина. Используемые сокраще-

ния объяснены в «Списке основных сокращений, принятых в словаре».

Краткие пояснения терминов даны членами редколлегии. Также без обозначения авторов помещены статьи, заимствованные из других словарей, в тех случаях когда там автор не упоминается.

Необходимо пояснение относительно списков литературы к статьям. Здесь мы в первую очередь руководствовались ее доступностью для отечественного читателя, но приходилось включать в список иноязычные и малодоступные тексты, поскольку иных нет.

Несмотря на усилия составителей, какая-то часть терминов, присутствующих в научном обороте, по тем или иным причинам оказалась не включенной в словарь. Мы полагаем, что эти, надеемся небольшие, пробелы могут быть восполнены во втором издании и будем благодарны читателям за критические замечания и советы по содержанию текстов.

Инициатива подготовки словаря принадлежит Б. Г. Тукумцеву — сопредседателю научно-исследовательского комитета «Социология труда» Российского общества социологов, который организовал всю эту трудоемкую работу.

57 авторов из разных научных центров и регионов страны (сведения о которых см. ниже, с. 417—423) взяли на себя труд написать более 300 оригинальных текстов.

Глубокой благодарности заслуживают усилия ученого секретаря проекта и автора ряда статей В. Ю. Бочарова.

Трудно подобрать слова, чтобы выразить признание за сотрудничество в этой работе тематическим редакторам, которые, руководствуясь исключительно профессионально-корпоративными мотивами, предприняли экспертизу статей: В. И. Герчикову, С. Г. Климовой, П. В. Романову, М. А. Слюсарянскому, В. В. Щербине, В. Н. Ярской. В качестве редактора раздела большой вклад внес Яков Лазаревич Эйдельман, которого мы потеряли 18 апреля 2004 г.

Мы использовали некоторые тексты из других словарей, естественно с разрешения их редакторов и составителей. Эти тексты были подвергнуты некоторой коррекции с учетом временнóго интервала с настоящим изданием. В числе упомянутых: Экономико-социологический словарь. Под ред. Г. Н. Соколовой (Минск: «ФУАинформ», 2002); Труд и социальное развитие / Под ред. Е. С. Строева и др. (М.: ИНФРА-М, 2001); Научно-технический

прогресс: Словарь / Под ред. Р. Г. Яновского и др. (М., 1987); Словарь по этике / Под ред. А. А. Гусейновой и И. С. Кона (М., 1989).

В работе по технической подготовке и изданию словаря продуктивно участвовали Н. Ю. Чернова, Н. Г. Ковалева (Самарский государственный университет) и М. Л. Сергеев (Санкт-Петербургский государственный университет).

Наконец, мы выражаем глубокую признательность Российскому гуманитарному научному фонду, без финансовой поддержки которого идея создания словаря не могла бы реализоваться.

В. А. Ядов

СПИСОК ОСНОВНЫХ СОКРАЩЕНИЙ, ПРИНЯТЫХ В СЛОВАРЕ

Автоматич. — автоматический
Академич. — академический
Амер. — американский
Аналитич. — аналитический
Англ. — английский
Бурж. — буржуазный
Бюрократич. — бюрократический
Генетич. — генетический
Гос. — государственный
Гос-во — государство
Гуманистич. — гуманистический
Демографич. — демографический
Демократич. — демократический
Диалектич. — диалектический
Идеологич. — идеологический
Иерархич. — иерархический
Историч. — исторический
Капиталистич. — капиталистический
Качеств. — качественный
Классич. — классический
Количеств. — количественный
Критич. — критический
Логич. — логический
Материалистич. — материалистический
Методич. — методический
Методологич. — методологический
Механич. — механический
Монополистич. — монополистический
Напр. — например
Нац. — национальный
Об-во — общество
Обществ. — общественный
Поведенч. — поведенческий
Политич. — политический
Практич. — практический
Произ-во — производство
Произв. — производственный
Проф. — профессиональный
Проц. — процент
Психич. — психический
Психологич. — психологический
Символич. — символический
Совр. — современный
Соц. — социальный
Социалистич. — социалистический
Социологич. — социологический
Соч. — сочинение
Специфич. — специфический
Статистич. — статистический

Творч. — творческий
Тематич. — тематический
Теоретич. — теоретический
Технич. — технический
Технологич. — технологический
Управленч. — управленческий
Фактич. — фактический
Физич. — физический
Физиологич. — физиологический
Философ. — философский
Хоз-во — хозяйство
Экологич. — экологический
Экономич. — экономический
Эмпирич. — эмпирический
Эстетич. — эстетический
Этич. — этический
Этнографич. — этнографический
Юридич. — юридический

А

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА — важнейшее направление *научно-технологического прогресса*, обеспечивающее полное устранение и замещение *физического труда* работников системой машин, оборудования, приборов и аппаратов.

Работник при этом выполняет функции контроля за работой машин, приборов и устройств, их наладки и ремонта. При **А. п.** резко возрастают требования к культурно-техническому и профессионально-квалификационному уровню работников, диапазон трудовых функций которых расширяется от наладчиков, настройщиков автоматов до программистов.

В случае, если **А. п.** не комплексна, а внедряется фрагментарно, на отдельных участках, она сопровождается появлением *рабочих мест* неквалифицированного и малоквалифицированного *труда*, связанного, напр., с ручной подачей исходных материалов на автоматизированные установки или снятием готовой продукции вручную.

АГЕНТСТВО ПО НАЙМУ ПЕРСОНАЛА (кадровое агентство, «рекрутинговое» агентство) — организация, которая предоставляет *работодателю* услуги в поиске потенциальных работников, получая за это определенную плату, обычно в размере, эквивалентном оплате труда работника (в виде проц. от предполагаемого заработка).

Агентства — посредники между ищущими работу и работодателями называются агентствами по *трудоустройству*. Некоторые из них предоставляют услуги бесплатно. Специализирующихся на поиске управленческого персонала и руководителей фирм или находящих работу для руководителей, желающих сменить место занятости, часто называют «охотниками за головами»

(head hunters). Такие агентства предлагают клиентам список кандидатов. Кроме услуг по поиску работников или *работы* частные кадровые агентства и агентства по трудоустройству предоставляют и другие услуги (консультации по рынку труда, профориентация, составление резюме — описание опыта работы применительно к найму, обучение). Созданная и управляемая гос-вом организация, которая оказывает услуги населению и работодателям, называется службой занятости.

См. также: Государственная служба занятости, Рынок труда.

В. И. Кабалина

АГРАРНЫЙ ТРУД связан с деятельностью по использованию ресурсов земли. Его можно определить как создание продукта для пищевой, легкой и других видов промышленности, а также для непосредственного потребления за счет постоянного или сезонного поддержания плодородия земли и продуктивности сельскохозяйственных животных. Им заняты работники преимущественно физического труда разного уровня квалификации и специалисты-технологи (агрономы, ветврачи, зоотехники и др.).

Специфические особенности **А. т.** в том, что природные и сезонные циклы предполагают определенное «закрепощение» субъекта труда, поскольку ритм работы жестко диктуется ее спецификой: с одной стороны, напряженным трудом в посевную, при уборке зерновых, дойке скота и т. д., с другой — вызванным зимними условиями в России длительным периодом частичной занятости.

Советские аналитики аграрных отношений и управленцы нередко сетовали на исчерпание пределов мотивации труда. Этому имелись основания, так как качество исполнения операций, результат труда и его оплата были разорваны, так что от работника трудно было ожидать точности исполнения технологических требований, дисциплины, прилежания и т. п. Большие надежды связывались с приватизацией средств произ-ва и земель сельскохозяйственного назначения, ожидалось, что стремление к прибыли, конкуренция и угроза банкротства помогут сформировать образ «хозяина земли».

Однако по истечении 10 с лишним лет аграрных реформ можно констатировать, что новая мотивация труда сформировалась в основном у фермеров. В акционерных об-вах, товариществах, произв. кооперативах и колхозах (крупхозах) существенных перемен не произошло. Члены таких хоз-в собственниками стали

лишь формально, а не реально. Политика гос-ва изменилась: прежнее умеренное попечительство сменилось отстраненностью. Большие долги и санкции за их несвоевременный возврат привели к новому кризису в сельском хозяйстве. Возвращается равнодушие к обществ. труду, наблюдаются соц. растерянность, погружение в заботы о поддержании примитивного личного приусадебного хоз-ва (ЛПХ).

В очень небольшой части хоз-в (колхозов, крупхозов, кооперативов), которые в основном из-за личных качеств руководителя остались «на плаву», действительно произошли позитивные перемены: люди стали больше дорожить рабочим местом, лучше относиться к технике и технологии. Появилась возможность достойно оплачивать результаты труда. Тем не менее обществ. сектор произ-ва сократился. Сегодня в большинстве хоз-в объем производства таков, что его может выполнить 10—15 проц. трудоспособного населения. Крестьян, как и до начала реформ, кормит ЛПХ.

Фермеры же неоднородны по отношению к собственности. Ближе всего к понятию фермер — тип «фермер-крестьянин», который трудится на небольшом участке земли, созданном из земельных паев своих родственников (30—70 га). На этой земле он реализует и крестьянскую смекалку, и знания агрокультуры.

Представители других типов — «фермер-купец», «фермер-капиталист», «фермер-наемник», «номенклатурный фермер» — сами не работают на земле, а используют свой статус для получения льгот и прибыли. Многие из такого рода «фермеров» либо арендуют землю, либо владеют (за счет скупки и переоформления земельных паев на себя) большими участками земли (до 500 га) и являются организаторами труда наемных работников по выращиванию сельскохозяйственной продукции, ее переработке и продаже. Наемные работники на основе личной зависимости от владельца таких хоз-в относятся к выполнению требований технологии более строго, чем в совр. хоз-вах коллективно-долевой собственности. Вместе с тем в слабых хозяйствах имеют место и неосоветские практики, т. е. «прохладное» отношение к общей работе, пьянство и проч.

В **А. т.** все еще преобладает устаревший парк сельхозмеханизмов и машин. Их модернизация — одна из первостепенных задач.

См. также: Крупное хозяйство (крупхоз).

Лит.: Аграрная экономика и политика: история и современность. — М., 1996; *Великий П. П., Елютина М. Э., Штейнберг И. Е.* Старики российской

деревни. — Саратов: Степные просторы, 2000; Великий незнакомец / Ред. Т. Шанин. — М.: «Прогресс Академия», 1992; *Калугина З. И.* Парадоксы аграрной реформы в России. — Новосибирск: ИЭПП РАН. Сиб. отд., 2000; Региональные агросистемы: экономика и социология. — Саратов: Ин-т аграрных проблем РАН, 2002.

П. П. Великий

АДАПТАЦИЯ В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ — процесс включения и освоения индивидом условий *трудовой деятельности*, принятых в данной организации, норм и правил, освоение практик *трудовых отношений*.

Включаясь и осваивая технико-технологическую и соц. среду предприятия, работник не только приспосабливается к требованиям среды, но и участвует в ее изменении соответственно своим интересам.

Выделяют первичную и вторичную стадии трудовой адаптации: первичная — процесс включения человека в трудовую деятельность; вторичная — освоение требований и практик в данной произв. среде. Вторая предполагает определенную активность — участие в преобразовании условий и норм, принятых в организации. Вторичная адаптация обусловлена изменением места занятости и/или статуса в данной организации, а также в случае, если условия и нормы в ней существенно изменяются.

Мера успешности процесса адаптации, его результативность определяются состоянием «адаптированности», которое в социологич. исследованиях эмпирически интерпретируется рядом признаков: *удовлетворенность работой*, эмоциональное самочувствие, психологич. *включенность в организацию*, нежелание перейти в иную. Считается, что длительность процесса адаптации в данной организации, на данном предприятии составляет около трех лет.

Совокупность факторов, определяющих темпы и успешность **А. в п. о.**, рассматривается в широком и узком смысле. Первый включает характер семейного и школьного воспитания, личностные преференции и общие особенности конкретной организации. Во втором смысле адаптация ограничивается только индивидуально-личностными и произв. обстоятельствами. Она реализуется в трех формах — психофизиологической, проф. и социально-психологической.

Адаптация психофизиологическая — процесс психологического и поведенческого освоения совокупности организационно-технических и санитарно-гигиенических условий, в которых

осуществляется данная трудовая деятельность, включая состояние среды, т. е. чистоты воздуха, оптимальность температуры, ритма и режима труда и т. д. Эмпирическими показателями выступают уровень утомляемости по субъективной оценке, равно как и оценка физического самочувствия, уровень удовлетворенности *условиями труда*.

Адаптация социально-психологическая — процесс включения работника в жизнедеятельность новых для него первичного и вторичного коллективов, освоение соц. норм, традиций, характера взаимоотношений. Показателями социально-психологической адаптированности являются уровень удовлетворенности отношениями в коллективе, эмоциональное самочувствие, уровень идентификации с соработниками. Самые существенные факторы, детерминирующие данный процесс, — это состояние социально-психологического климата в ближайшем окружении и в данной организации, соответствие *ценностных ориентаций* и стереотипов индивида, его коммуникативных навыков тем, что в ней приняты.

Адаптация профессиональная представляет собой процесс включения индивида в новую для него проф. деятельность, в ходе которой он осваивает требования, предъявляемые конкретным *видом труда*. Уровень проф. адаптированности проявляется в степени сформированности проф. навыков и умений, положительного отношения к *профессии*.

Активная адаптация как приспособление внешних условий «под себя» в совр. соц. психологии получила наименование «coping», а пассивная — «adgasment».

См. также: Наставничество, Профессиональная ориентация.

Лит.: *Кряжева И. В.* Социально-психологические факторы адаптированности рабочего на производстве // Прикладные проблемы социальной психологии. — М.: «Наука», 1983; *Маркович Д.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

А. С. Готлиб

АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ОТПУСК — вынужденный перерыв в работе по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением *заработной платы*.

Административные отпуска стали одной из особенностей российского *рынка труда* в период экономических преобразова-

ний в 90-е гг. XX в. и нестандартной формой адаптации предприятий к неожиданным изменениям экономич. и институциональной среды. Многие исследователи относят **А. о.** к форме «скрытой» *безработицы*, в то время как по стандартам международной статистики труда это форма вынужденной неполной *занятости*, так как, в отличие от *безработных*, находящиеся в **А. о.** сохраняют свое *рабочее место*, что является привлекательной альтернативой статуса безработного.

См. также: Безработица скрытая, Высвобождение работников, Трудовой договор.

Лит.: *Кабалина В., Рыжикова З.* Неполная занятость в России // Вопросы экономики. 1998. № 2; *Капелюшников Р. И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. — М.: ГУ ВШЭ, 2001.

В. И. Кабалина

АККОРДНАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА — разновидность сдельной и, как правило, коллективной формы *заработной платы*, применяемая в случаях, когда необходимо усилить материальную заинтересованность работников в сокращении сроков выполнения конкретного объема *работы*, напр. сдачи в эксплуатацию строительного объекта или сложного изделия. С этой целью определяется сумма вознаграждения за весь предстоящий объем работы и оформляется аккордный наряд. Если работа по заданию носит длительный характер, то до ее окончания исполнителям ежемесячно выплачивается аванс. Итоговый расчет производится после выполнения работ по аккордному наряду. За их досрочную сдачу может предусматриваться премирование.

А. ф. о. т. создает благоприятные условия для самоорганизации и самоуправления исполнителей, способствует рациональному использованию *рабочего времени* и повышению коллективной ответственности за конечные результаты общего *труда*.

См. также: Заработная плата, Минимальный размер оплаты труда, Натуральная оплата труда, Тарифное соглашение.

Лит.: *Адамчук В. В. и др.* Экономика и социология труда. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1999.

АКТИВНОСТЬ ТРУДОВАЯ — характеристика заинтересованной *трудовой деятельности*.

В постсоветской России это понятие, как правило, не используется. Его аналоги — заинтересованное отношение к работе, инициативность. **А. т.** имеет место тогда, когда люди в процессе

трудовой деятельности реализуют цели, органически связанные с их личными потребностями, значимые для них.

Активная трудовая деятельность — не вынужденная, а внутренне необходимая для субъекта и в этом смысле свободная деятельность. Альтернативой для **А. т.** выступает трудовая пассивность, незаинтересованность в работе. По К.Марксу, это есть *отчуждение* труда наемного работника, поскольку этот труд не является его самодеятельностью.

Современные средства *мотивации труда* ориентированы на идентификацию работника с целями его труда и той организации, в которой он занят, на формирование «духа корпорации». Это позволяет придать труду наемного персонала активный характер.

См. также: Включенность в организацию, Отношение к труду, Отчуждение, Самоотчуждение труда.

Лит.: *Беленький В.* Активность народных масс. — Красноярск, 1973; *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Маркс К.* Из ранних произведений. — М., 1956; *Тукумцев Б. Г.* Оценка включенности в организацию персонала промышленных предприятий // Контексты социального знания. Самара: «Универс-групп», 2005.

Б. Г. Тукумцев

АКТИВНЫЕ УЧАСТНИКИ ИННОВАЦИИ В ПРОИЗВОДСТВЕ — ее инициаторы и обеспечивающие реализацию идеи.

Их можно назвать «акторами» или «агентами» инноваций, выполняющих различные функции в *инновационном процессе*. Одни выступают как авторы идеи новшества; другие — как лица, принимающие решения, и менеджеры; третьи — как маркетологи, изучающие и прогнозирующие спрос на новшество; четвертые — как разработчики технической документации (ноу-хау) изготовления этого новшества; пятые — как его производители.

Понятие «актор инновации» — собирательное; это может быть не один, а несколько человек, выполняющих разные функции. Первая функция — изобретение самой идеи практического новшества. Такие люди представляют собой инновационный капитал об-ва и заслуживают поддержки — моральной и материальной. Их право интеллектуальной собственности должно быть защищено законом и обычаем. Вторая функция — придание идее новшества такой степени конкретности, которая достаточна для ее подготовки к реализации. Это требует практического склада ума, что свойственно не всем изобретателям. Они — незамени-

мые соавторы изобретателей. Третья функция — воплощение идеи новшества в виде заявки на осуществление в организации. Персональный состав авторов фиксируется в заявке, что необходимо для обеспечения их авторских прав.

Директор фирмы — лицо, принимающее решения относительно инноваций, определяет весь ее жизненный цикл: принятие/отклонение заявки; назначение менеджера проекта; принятие/отклонение проекта; определение срока старта инновации; поэтапное выделение средств (человеческих, финансовых и др.) на реализацию проекта; при неблагоприятных обстоятельствах принятие решения о прекращении действий по ее внедрению. Менеджер проекта — основная фигура, обеспечивающая эффективное управление инновационным процессом. Его функции: координация и контроль качества подготовки обоснования и плана реализации проекта; поэтапная координация деятельности сторон-участниц при сохранении прямой ответственности за представителями этих сторон; отслеживание потребительского спроса и поведения клиентов; учет и регистрация динамики реализации проекта; контроль прохождения рубежей (ключевых событий) проекта; предупреждение, обнаружение причин рассогласований и сбоев в инновационном процессе; подготовка предложений о досрочном завершении проекта при обнаружении признаков его неэффективности; оценка персонального вклада участников, их поощрение и санкции; организация проверки и приема результатов проекта.

Совр. менеджер инновационного проекта должен иметь высшее образование по специальности «Управление инновациями» (направление 6588200 — Инноватика) или по одной из базовых *специальностей*, относящихся к сфере деятельности фирмы, иметь солидную подготовку в области экономики и *менеджмента,* представлять собой творческую личность с четко выраженными организационными способностями.

По функциям в инновационном процессе можно выделить: экспертов, маркетологов, разработчиков, проектировщиков, изготовителей и распространителей. В зависимости от особенностей новшества и проекта как целого целесообразно выделять и другие функциональные группы участников. Их персональный состав в некоторых случаях стабилен, в других — неустойчив, меняется от этапа к этапу.

Лит.: *Колосов В. Г.* Введение в инноватику. — СПб.: СПбГПУ, 2002.

Н. И. Лапин

АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА — процедура определения соответствия работника занимаемой должности: его *квалификации*, результативности деятельности, уровня знаний и навыков, деловых и других социально значимых качеств.

А. п. направлена на улучшение качественного состава кадров, на их рациональную расстановку и эффективное использование *персонала*. Аттестации подлежит основной (штатный) состав работников. Она проводится периодически — один раз в 3—5 лет (а в успешных компаниях — ежегодно) и является основным способом оценки деятельности работников в организации, а также определения направлений и форм повышения их квалификации. Категории работников, подлежащие **А. п.**, а также ее периодичность устанавливаются в каждой организации в соответствии с ее кадровой политикой.

Б

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА — сведение к минимуму опасных и вредных воздействий на человека или полное их исключение.

Б. т. обеспечивается мерами технич. характера (ограждение опасных мест, внедрение безопасной техники, своевременное испытание и ремонт оборудования), а также санитарно-гигиеническими — нормальное освещение, благоприятные микроклиматические условия, исключение сквозняков, повышенного шума, вибрации. Основные требования к обеспечению **Б. т.** предусмотрены законодательством РФ и соответствующими нормативами. Гос. надзор и контроль за их соблюдением осуществляются Федеральной инспекцией труда.

Безопасные *условия труда* должна создавать администрация предприятий (организаций), которая по закону обязана обеспечить надлежащее технич. оборудование *рабочих мест* и создать условия для безопасной работы. Определенную ответственность за обеспечение **Б. т.** несут и сами работники, выполняя соответствующие инструкции по *технике безопасности* на своем рабочем месте. **Б. т.** — основная предпосылка предупреждения проф. заболеваний, травматизма, несчастных случаев на произ-ве. Она

позитивно влияет на состояние *удовлетворенности работой* персонала и способствует повышению его стабильности.

См. также: Вредные условия труда, Гигиенические нормативы условий труда, Санитарно-гигиенические условия труда.

БЕЗРАБОТИЦА — ситуация, отражающая несовпадение предложения рабочей силы и спроса на нее на *рынке труда*, их количественное и качественное несоответствие.

Б. — неотъемлемая особенность рыночной системы. Она не является чисто экономич. феноменом, это, скорее, своеобразный синтез экономики, политики, идеологии, традиций и морали данного об-ва. **Б.** обычно подразделяют на фрикционную, структурную, а также циклическую и скрытую.

Фрикционная **Б.** Даже в условиях равновесия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда («полная занятость») часть людей находится в процессе смены *работы*, т. е. на стадии увольнения, поиска нового *рабочего места*, перехода к новому нанимателю, оформления *трудоустройства*. При отсутствии в об-ве *принудительного труда* фрикционная **Б.** всегда имеет место. Такая **Б.** снижается при устранении проблем, связанных с переходом на новое место работы и с развитием инфраструктуры рынка труда, при наличии достаточно полной информации о потребности в рабочей силе.

Структурная **Б.** — продукт несоответствия спроса и предложения на рынке труда по отдельным профессионально-квалификационным группам. Она вызывается *научно-технологическим прогрессом* и неравномерностью экономич. развития регионов. В России к 2005 г. на рынке труда имели место избыток малоквалифицированных и дефицит высококвалифицированных *специалистов*. Структурная **Б.** объективно присуща нормально развивающейся эффективной экономике и в демократическом об-ве неустранима. Поэтому она требует изучения, чтобы принимать превентивные меры по минимизации ее негативных последствий.

Циклическая **Б.** возникает из-за спада произ-ва вследствие периодического снижения спроса на продукцию. Она связана с колебаниями деловой активности (экономич. циклами). Если фрикционная и структурная **Б.** имеют место при равновесной экономике, то циклическая **Б.** возникает в условиях экономич. спада, и с ней можно бороться. Гос-во может использовать различные меры, направленные на поддержание экономич. активности субъектов хозяйствования, напр. путем увеличения совокупного спроса, в том числе за счет увеличения гос. заказов, снижения налогов,

эмиссии денег, предоставления налоговых льгот фирмам, которые создают новые рабочие места. Сокращение циклической **Б.** возможно также путем временного понижения уровня оплаты труда работников при сохранении их численности.

Скрытая **Б.** отражает положение той части занятых работников, которая стала излишней в связи со спадом произ-ва и отправлена в *административные отпуска* без сохранения или с частичным сохранением *заработной платы*. Это достаточно мобильная часть, которая в случае нормализации финансового положения или изменения нормативно-правового состояния предприятий, а также по собственному желанию работников может быть либо высвобождена, либо эффективно занята. Скрытая **Б.** — феномен отечественной экономич. практики. Она является формой сохранения персонала предприятия и служит резервом его успешности с наступлением экономич. подъема. При нормальном развитии экономики такая **Б.** в перспективе должна исчезнуть, трансформируясь в открытые формы либо в эффективную *занятость*.

Скрытую **Б.** следует отличать от официальной неполной занятости, являющейся своеобразной формой *трудовых отношений*, которые фиксируются соответствующим *трудовым договором*. Неполная занятость выгодна для нанимателя, а часто и для самого работника — над ним не висит угроза увольнения. Скрытая же **Б.** есть дополнительная нагрузка на финансы нанимателя и может быть преддверием открытой **Б.**

Маргинальная **Б.** — пониженный спрос на занятость некоторых категорий трудоспособного населения (женщин, молодежи, инвалидов, мигрантов и пр.). В условиях конкуренции за рабочие места *работодатели* предпочитают брать на работу представителей тех категорий, которые потенциально способны к максимально эффективной работе и которым требуется минимальный период адаптации на данном *рабочем месте*. Гос-во может решать проблемы маргинальной безработицы различными способами: создавая специализированные рабочие места (напр., производства для инвалидов), снижая налоговую нагрузку для тех предприятий, которые берут на работу представителей маргинальных групп, обучая их дефицитным профессиям.

Инструменты соц. политики в отношении разных видов **Б.** различны. В случае структурной, связанной с необходимостью перемещения рабочей силы из одних отраслей в другие, требуются переобучение и повышение мобильности рабочей силы. В случае циклической, вызванной закрытием нерентабельных предприятий, трансформацией сферы обслуживания, изменением

конъюнктуры рынка, приоритетное значение получают службы по трудоустройству, создание новых или временных рабочих мест на предприятиях гос. сектора (*общественные работы*), поддержка предпринимательства.

В долгосрочной перспективе рынок труда должен перестраиваться, отходя от режима избыточного спроса, характерного для советской экономики, к иному, при котором **Б.** становится постоянным механизмом регулирования рыночных отношений.

См. также: Безработица скрытая, Рынка труда сегменты, Типы занятости.

Лит.: *Гимпельсон В. Е.* Рынок труда в России и ряде других стран с переходной экономикой // Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В. А. Ядова. — М.: КАНОН-Пресс-Ц, 2001; *Гордон Л. А.*, *Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т.2; *Никифорова А. В.* Рынок труда: занятость и безработица. — М., 1991; Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе / Под ред. Н. Барра. — М., 1997; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М., 1996.

Г. Н. Соколова

БЕЗРАБОТИЦА МОЛОДЕЖИ — социально-экономическая ситуация, при которой наиболее молодая часть активного, трудоспособного населения не может найти *работу,* соответствующую их подготовке и способностям.

Уровень безработицы среди молодежи во всем мире несколько выше, чем среди основной части населения. Это закономерно, поскольку на начальный этап трудовой активности человека приходится наиболее интенсивный поиск на *рынке труда*, сопровождающийся переходом с одной работы на другую, или ожиданием работы (фрикционная *безработица*, имеющая по преимуществу краткосрочный характер, с высокими темпами входа и выхода). **Б. м.** как соц. проблема актуализируется, когда доля *безработных* в возрасте 16—29 лет существенно превышает долю безработных в других возрастных группах. На рынке труда молодежь — одна из наименее защищенных категорий работников наряду с женщинами и инвалидами (маргинальная безработица). Низкая конкурентоспособность молодежи объясняется отсутствием достаточного произв. опыта и необходимого стажа работы по *специальности*. В связи с этим молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Молодежная безработица формируется в значительной мере за счет впервые вступающих в трудовую жизнь, сразу после окончания учебного заведения, т. е. в возрасте от 18 до 24 лет.

В постсоветской России, после ликвидации бронирования *рабочих мест* для молодежи, высокая молодежная безработица стала соц. проблемой. Задача сокращения *безработицы* среди молодежи чаще связывается с реализацией программ содействия *трудоустройству* и адаптации молодежи на рынке труда (квотирование и бронирование рабочих мест, приоритет при проф. обучении и переподготовке незанятого населения и пр.), а также с осуществлением соц. гарантий активного характера, в частности с получением качеств., востребованного об-вом образования.

См. также: Государственная служба занятости, Дискриминация в сфере труда, Молодежь на рынке труда.

Лит.: *Капелюшников Р., Вишневская Н.* Феномен российской безработицы: динамика, структура, специфика. — М., 2003; *Козина И.* Реструктурирование рынка труда и каналы мобильности // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России / Под ред. В. Кабалиной, С. Кларка. — М.: РОССПЭН, 1999; Профессиональное обучение и переподготовка в условиях структурной перестройки российской экономики. Роль государственной службы занятости // Социально-трудовые исследования. — М.: ИМЭМО РАН, 2003. Вып.14; *Руденко Г., Савелов А.* Специфика положения молодежи на рынке труда // Социологические исследования. 2002. № 5.

И. М. Козина

БЕЗРАБОТИЦА СКРЫТАЯ — состояние *занятости* трудоспособной части населения, характеризующееся отсутствием у потенциальных работников формального статуса *безработных*.

Такой статус присваивается в случае регистрации в службе занятости и является для гос-ва основанием статистики, отражающей динамику *рынка труда*, а для индивида — условием получения соц. поддержки от гос-ва. Наличие значительного числа потенциальных работников, занимающихся поиском *работы*, но не обладающих формальным статусом безработного, характерно для российского рынка труда 90-х гг. XX в.

Различия между официальными показателями *безработицы*, основанными на регистрации в службе занятости, и показателями, полученными при помощи альтернативных методов (напр., социологических опросов), вызваны рядом соц. факторов. Безработные не стремятся зарегистрировать свой статус, поскольку не ожидают какой-либо значимой помощи со стороны гос-ва и предпочитают искать работу сами. Российская соц. политика 90-х гг. по мере продвижения экономических реформ не справлялась с задачей поддержки безработных в их поиске работы и стремлении получить адекватную материальную поддержку в период вы-

нужденной бездеятельности. На это указывает рост скрытой безработицы с 1996 по 1998 г., сопровождаемый сокращением уровня зарегистрированной безработицы.

Понятие **Б. с.** распространяют и на ту категорию работников, которые, имея постоянное место занятости, находятся в длительном *административном отпуске*. В период кризиса 90-х гг. многие *рабочие* формально состояли в штате, однако долгое время не работали и не получали зарплату, а также не регистрировались в службе занятости. В этом случае люди выживали с помощью сетей поддержки (родственники) или случайных заработков.

См. также: Безработица, Государственная служба занятости, Занятость неформальная, Рабочие-иммигранты (гастарбайтеры), Труд и занятость в период перехода к рыночной экономике.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т.2; Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России / Под ред. В. Кабалиной и С. Кларка. — М.: РОССПЭН, 1999; *Капелюшников Р. И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. — М.: ГУ-ВШЭ, 2001.

П. В. Романов

БЕЗРАБОТНЫЕ — трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте, постоянно проживающие на данной территории, которые по независящим от них причинам не имеют *работы*, не занимаются предпринимательской деятельностью, не обучаются в дневных учебных заведениях и не состоят на воинской службе.

Обязательным условием признания человека *безработным* являются проявление им инициативы по поиску места работы и готовность приступить к ней. Решение о признании граждан **Б.** принимается центрами занятости по месту жительства. Тем, кто признан **Б.**, выплачивается пособие. Оно назначается с учетом уровня заработка на последнем месте работы, но во всех случаях не может быть ниже официально установленного *минимального размера оплаты труда*. Продолжительность выплаты пособия ограничена двенадцатью месяцами.

В соответствии с действующим законодательством не могут быть признаны **Б.** граждане, не достигшие шестнадцатилетнего возраста, и те, которым назначена пенсия. Не получают статуса **Б.** также те обратившиеся в центр занятости, которые в течение 10 дней с момента регистрации отказались от двух вариантов

предложенной работы, а для впервые ищущих работу — в случае двух отказов от предложений проф. подготовки или места работы.

Статистические данные о численности **Б.** охватывают лиц, зарегистрированных в службе занятости. Количество незарегистрированных **Б.** можно выявить только путем специальных выборочых обследований домохозяйств.

См. также: Безработица, Занятость неформальная, Рынок труда.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т.2; *Рывкина Р. В.* Теневизация российского общества: причины и следствия // Социологические исследования. 2000. № 12; *Соколова Г. Н.* Рынок труда: занятость и безработица // Неман. 1999. № 12; *Соколова Г. Н., Кобяк О. В.* Социально-экономические механизмы регулирования нерегистрируемой безработицы // Белорусский экономический журнал. 2001. № 4.

Г. Н. Соколова, О. В. Кобяк

«БЕЛОВОРОТНИЧКОВЫЕ РАБОТНИКИ» — *наемные работники*, занятые рутинной деятельностью, не связанной с *физическим трудом*.

В России это понятие практически не используется. Оно применяется в исследованиях соц. стратификации, *трудовых отношений*, *занятости*. Выделение этой категории в западной индустриальной социологии связано с оппозицией «беловоротничковые (white-colour workers) — синеворотничковые рабочие (blue-colour workers)». Эта терминология указывает на цвет рабочей одежды: белые рубашки конторских служащих и синие спецовки рабочих. К **Б. р.** относят рядовых конторских работников, банковских клерков, инженерно-технич. работников. С одной стороны, конторские служащие имеют более благоприятные *условия труда*, требующего скорее интеллектуальных, чем физических усилий, обладают более высоким статусом. Они занимают особое положение на *рынке труда* и в структуре об-ва относятся скорее к среднему классу. С другой стороны, «беловоротничковые работники» являются частью рабочей силы, что влечет за собой по отношению к ним общие со всеми наемными работниками формы управленч. контроля, феномены отчуждения, формы *трудового конфликта*. Советская социология продолжительное время обходила вниманием существование **Б. р.** Тем самым легитимировался соц. порядок, который не учитывал специфику интересов отдельных групп *наемных работников* перед лицом управления, игно-

рировалось расширение доли нефизического труда в условиях применения новых технологий. Большинство **Б. р.** в мире составляют женщины; в западной социологии в связи с этим иногда используют метафору «розовые воротнички».

См. также: Виды труда, Инженерный труд, Разделение труда.

Лит.: *Ильин В.* «Белые воротнички» в современной России: новые средние слои или конторский пролетариат? // Рубеж. 1996. № 8/9; *Климов А.* «Виртуальные воротнички» — новая категория на российском рынке труда // Человек и труд. 2001. № 7; *Armstrong P., Carter B., Smith Ch., Nichols T.* White collar workers, trade unions and class — London: Croom Helm, 1986; Technology and the transformation of white-collar work / Ed. by Kraut R. E. — Hillsdale (N. J.). London: Lawrence Erlbaum assoc., 1987; The new working class? White-collar workers and their organizations: A reader / Ed. by R. Hyman a. R. Price — London: Macmillan, 1983.

П. В. Романов

БИЗНЕСМЕН (англ.businessman — деловой человек). Термин «**Б.**» — аналог понятия *предприниматель* и в совр. русской обыденной речи символизирует высокий *профессионализм*, законопослушность, честность во взаимоотношениях с партнерами, стремление к экономии расходов на личные нужды в пользу развития принадлежащего ему дела (бизнеса), т.е. подчеркиваются черты, свойственные классическому образу делового человека, целиком преданного расчетливому эффективному предпринимательству. По данным ВЦИОМ, в 2002 г. до 30 проц. респондентов предпочитали термин «**Б.**», остальные — термины «предприниматель» и «новорусский». Последний ассоциируется и с богатством, и с публичной демонстрацией своих коммерческих успехов.

См. также: Труд предпринимателя.

БРИГАДА — группа работников, объединенная общим трудовым заданием и общей ответственностью за его выполнение; возглавляется руководителем (бригадиром) преимущественно из числа непосредственных исполнителей задания.

Б. создаются в качестве постоянного первичного подразделения или временно — для выполнения конкретной *работы*. Широкое распространение **Б.** получили в промышленности, строительстве, на транспорте и других отраслях народного хоз-ва. Целью создания **Б.** является увеличение продуктивности труда работников. Различаются **Б.** комплексные (состоящие из работников различных *профессий*) и специализированные (состоящие из работников одинаковых профессий). В отдельных случаях создаются

Б., включающие работников различных структурных подразделений. Совместная работа в **Б.** создает благоприятные условия для общения включенных в нее людей, способствует формированию *солидарности*, отношений взаимопомощи и трудовой состязательности.

См. также: Бригадная форма организации труда.

Лит.: *Григорьева Л. А., Черкасов Г. Н.* Бригадная форма организации труда. — Л.: Профиздат, 1978.

Я. Л. Эйдельман

БРИГАДНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА (БФОТ) — форма совместной деятельности работников низового производственного подразделения предприятия, при которой оплата труда коллектива и индивидуального вклада зависит от конечного результата работы.

БФОТ начала использоваться в советской промышленности в 70-х гг. прошлого века («Калужский метод» *организации труда,* Бригадная форма организации труда на АвтоВАЗе). Членам бригады в режиме БФОТ делегировалось право использовать элементы самоуправления. Совет бригады совместно с мастером распределял коллективный заработок с учетом *коэффициента трудового участия* (КТУ), принимал меры по совершенствованию организации труда, добивался ритмичного обеспечения *работой* и высокого качества продукции.

БФОТ широко применялась на отечественных предприятиях до начала 90-х гг. Но при жестко централизованной системе управления и экономич. стимулирования предприятий новая организация труда не сумела повлиять на улучшение экономич. показателей промышленности. В то же время на низовом уровне БФОТ показала возможность оказывать существенное влияние на идентификацию работников с целями своего произв. подразделения, на улучшение количеств. и качеств. показателей труда.

В настоящее время система БФОТ используется на ряде отечественных предприятий, но в упрощенном варианте. Близкая к БФОТ система широко распространена в Японии, где известен и такой вариант ее применения, когда на промышленных предприятиях корпораций (кейрецу) из состава рабочих создаются «кружки качества».

См. также: Активность трудовая, Включенность в организацию.

Лит.: *Григорьева Л. А., Черкасов Г. Н.* Бригадная форма организации труда. — Л.: Профиздат, 1978.

Б. Г. Тукумцев

БЮРОКРАТИЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА — форма организации, подразумевающая управленч. контроль, основанный на жестких правилах, специализированных знаниях, инструкциях, регламентирующих *трудовое поведение* и *трудовые отношения*.

Исторически расширение **Б. о. т.** связывают с развитием больших структурированных организаций, *фрагментацией трудового процесса*, усложнением *разделения труда* и возникновением *массового производства*. Это сделало затруднительным традиционные формы управления, применение прямого контроля и в то же время привело менеджеров к необходимости максимально стандартизировать трудовые операции. Увеличив *производительность труда*, **Б. о. т.** уменьшила возможности рядового работника самостоятельно влиять на ход трудового процесса. Стремление *менеджмента* распространить формальные правила на возможно более широкие сферы соц. жизни предприятия часто вступает в конфликт с интересами работников, наталкивается на сложившиеся групповые нормы и субкультуры. Таким образом, формальные правила в условиях организации порождают неформальные отношения, которые «компенсируют» негибкость жесткой бюрократии. Исследования Д. Пью и Д. Хиксон показали, что бюрократизация является универсальным принципом совр. организации промышленного произ-ва, так же как и соответствующие ей формы сопротивления и произв. конфликта.

См. также: Научная организация труда (НОТ).

Лит.: *Масловский М. В.* Политическая социология бюрократии. — Нижний Новгород: ННГУ, 1997; *Романов П. В.* Социология менеджмента и организаций. — Ростов н/Д: «Феникс», 2004; *Clawson D.* Bureaucracy and the Labour Process: The Transformation of US Industry, 1880—1920. — New York: Monthly Review Press, 1980. №. 57; *Crozier M.* The bureaucratic phenomenon. — London: Tavistock, 1964; *Gouldner A.* Patterns of Industrial Bureaucracy. — New York: Free Press, 1954; *Pugh D. S., Hickson D.J.* Organization Structure in its Context: The Aston Programme I. — Farnborough: Saxon House, 1976.

П. В. Романов

В

ВАХТОВЫЙ МЕТОД ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА — форма осуществления трудового процесса, применяемая при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников.

В. м. о. т. чаще всего используется для произ-ва работ при недостатке местной рабочей силы в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, сокращении сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов произв., соц. и иного назначения. *Работа* осуществляется сменным *персоналом*, который в период пребывания на объектах проживает в специально создаваемых вахтовых поселках и через определенное время возвращается к месту постоянной работы и проживания.

В. м. о. т. предполагает интенсивный труд с длительностью *рабочего дня*, существенно превышающей установленную законом продолжительность *рабочего времени* в стационарных условиях, специфич. режимы продолжительности рабочего периода и отдыха. Согласно действующему трудовому законодательству продолжительность вахты не должна превышать 1 месяца (по согласованию с профсоюзом — 3 месяцев), а к работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться лица в возрасте до 18 лет, беременные и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, а также лица с медицинским противопоказанием к такого рода *условиям труда*.

В России **В. м. о. т.** широко распространен в нефтегазодобывающей и угольной отраслях при добыче полезных ресурсов в районах Крайнего Севера. При этом особенно актуальны проблемы рационального использования и воспроизводства *трудового потенциала* в неблагоприятных и часто тяжелых условиях труда, а также создание условий для *рекреации* и организации *досуга* персонала.

В. м. о. т. является одной из форм *гибкой занятости*. Наряду с Россией данная система принята в Канаде, причем трудовое законодательство строго предписывает создание максимально возможных благоприятных условий работы и отдыха «вахтовиков».

См. также: Гибкая система организации труда, Организация труда.

Лит.: *Матюхин В. А., Кривощеков С. Г., Демин Д. В.* Физиология перемещений человека и вахтовый труд. — Новосибирск: «Наука», 1986; Основные положения о вахтовом методе организации работ. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Министерства здравоохранения СССР от 31 декабря 1987 года № 794/33-82 (с изм., внес. решением Верховного суда РФ от 4/VII 2002 г. № ГКПИ 2002-398) // Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. — М.: «ТК Велби», 2002; Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом // Трудовой кодекс РФ. Глава 47. — М.: «Проспект», 2004.

В. Ю. Бочаров

ВЕТЕРАН ТРУДА — звание, присваиваемое в соответствии с российским законодательством органами исполнительной власти субъектов РФ.

Его могут быть удостоены лица, имеющие правительственные награды СССР или РФ, награжденные ведомственными знаками отличия в *труде* и имеющие трудовой стаж, который дает право на пенсию по старости или за выслугу лет, а также начавшие трудовую деятельность в несовершеннолетнем возрасте в период Великой Отечественной войны с трудовым стажем не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин (ст. 7 Закона РФ «О ветеранах»). В соответствии с «Положением о порядке и условиях присвоения звания “Ветеран труда”» (Указ Президента РФ от 25/IX 1999 г. №1270) лицам, удостоенным этого звания на федеральном уровне, были установлены некоторые льготы по оплате жилищно-коммунальных услуг, при проезде на обществ. транспорте и т. п. С 1 января 2005 г. порядок льготного обслуживания **В. т.**, а также сами правила присвоения этого звания изменились. Издание закона «О ветеранах» завершило создание на всех уровнях гос. управления системы поощрения граждан, которые были отмечены за добросовестный труд в течение своей жизни.

На многих предприятиях, в учреждениях еще в советский период вводились местные системы поощрения работников, проработавших 5, 10 и 20 лет. Этим людям решением руководства предприятия и обществ. организаций присваивалось звание «ветеран труда предприятия». Предусматривались и меры поощрения таких работников. Присвоение почетного звания повышало престиж тех, кто имел длительный, непрерывный стаж *работы*, и было направлено прежде всего на поддержание стабильности персонала.

При переходе к совр. технич. укладу, при частой смене профиля произ-ва и номенклатуры изделий поощрение длительной работы на одном *рабочем месте* стало терять свою актуальность

во всех развитых странах, включая Россию. Высокий уровень миграции кадров, временная *занятость*, работа по контракту становятся нормой и приходят в противоречие с традиционными методами стабилизации персонала. Высказывается также мнение о том, что переход большой части производственных предприятий и предприятий сферы обслуживания в частную собственность потребует нового подхода к поощрению **В. т.**, особенно в общенациональном масштабе.

См. также: Патернализм, Персонала стабильность.

Лит.: Федеральный закон «О ветеранах» от 12/I 1995г. №5-ФЗ (в ред. №122-ФЗ от 29/XII 2004 г.); Указ Президента РФ «Об утверждении положения о порядке и условиях присвоения звания „Ветеран труда"» от 25 сентября 1999 года №1270; *Акинфиев К. Б.*, *Корякин В. М.* Комментарий к федеральному закону «О ветеранах». — М.: ИНФРА-М-НОРМА, 2001.

Н. Ю. Чернова

ВИДЫ ТРУДА — исторически сложившаяся классификация *трудовой деятельности*, критерий которой — характеристики профессиональных знаний, способностей и практических умений работников.

Обычно выделяют: физический и умственный; производительный и непроизводительный; простой и сложный **В. т.**

В основе различия между *умственным* и *физическим трудом* — характер используемых способностей. Последний связан с физическим напряжением, в процессе которого человек расходует энергию своих мускулов. *Умственный труд* предполагает напряжение знаний и способностей для решения нестандартных проблем. Внедрение совр. высоких технологий в процессы произ-ва и обслуживания усиливает тенденцию к увеличению доли преимущественно умственного труда.

Производительный и *непроизводительный труд* различают в зависимости от результатов деятельности. Производительным считается *труд*, непосредственно затраченный на произ-во материальных благ. Остальные затраты труда, сопровождающие произ-во, относят к непроизводительным. Однако это деление относительно. В условиях совр. произ-ва и применения труда в самых различных сферах жизнедеятельности непроизводительный труд — а это по большей части управленч. — приобретает все большее значение и утверждается как труд, обеспечивающий производительность.

Простой и сложный труд различаются в соответствии с качеством и сложностью вклада участников трудового процесса в его

результат. Этот вклад зависит от физических и умственных способностей работников и находит отражение в уровне квалификации. Сложный труд, как физический, так и умственный, требует более высокого и продолжительного образования и соответствующих навыков. Несмотря на развитие технич. прогресса, простой труд продолжает достаточно широко использоваться. Наряду с его технологич. необходимостью немалую роль играют экономич. соображения, так как простой труд ценится на *рынке труда* значительно ниже, чем сложный.

См. также: Разделение труда.

Лит.: *Маркович Д. Ж.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Чангли И. И.* Труд. — М.: ИСП, 2002; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Н. В. Авдошина

ВКЛЮЧЕННОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИЮ — характеристика степени субъективной предрасположенности индивида рассматривать проблемы организации, в которой он трудится, как личностно значимые, его готовности способствовать успеху организации. **В. в о.** означает принятие работником ее ценностей и норм, согласие с ее целями и играет важную роль в формировании *мотивации труда*.

Чем выше включенность работника в организацию, тем выше его ответственность за результаты своей деятельности и заинтересованность в общем успехе. Существенна не только эмоциональная включенность, но и осознанное принятие ценностей, норм, бытующих поведенч. практик и их структурирование по степени предпочтительности.

В западной литературе эта соц. характеристика обозначается как «преданность организации». Она оценивается на основе желания работника не покидать организацию и его готовности рекомендовать другим, в том числе и близким людям, устроиться на работу именно в ней. Потребность в анализе этого соц. феномена связана с повышением требований к работнику в условиях *научно-технического прогресса*. По данным ISR (International Survey Research), в 2002 г. в Европе в среднем 70 проц. работников относились к числу преданных своим компаниям, при значительных различиях по этому показателю в отдельных странах.

В российской социологии понятие **В. в о.** было введено в научный оборот в 1975 г. Н. И. Лапиным и Н. Ф. Наумовой. В последовавших за этим эмпирич. исследованиях по оценке включенно-

сти использовался более широкий круг индикаторов, чем при оценке доли «преданных организации». В их число вошли: убежденность работника в правильности целей организации и их поддержка; предрасположенность к такой деятельности, которая будет полезна организации; стремление оставаться членом данной организации; готовность рекомендовать другим трудоустроиться на работу в эту организацию. Данные постсоветских исследований (Самарский мониторинг социально-трудовой сферы, 2003 г.) свидетельствуют о том, что на отечественных промышленных предприятиях доля включенных в организацию с учетом приведенных выше индикаторов колеблется около 23 проц.

См. также: Активность трудовая, Организационная культура, Текучесть потенциальная.

Лит.: *Лапин Н. И., Коржева Э. М., Наумова Н. Ф.* Теория и практика социального планирования. — М., 1975; *Лютенс Ф.* Организационное поведение. — М.: ИНФРА-М, 1999; *Майтленд Р.* Преданность работников в Европе: характеристики, причины и последствия // Персонал Микс. 2003. № 4; *Тукумцев Б. Г.* Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социологические исследования. 2001. № 7; *Чарквиани А. А.* Структурные и функциональные особенности трудовых установок личности. — Тбилиси, 1988.

Б. Г. Тукумцев

ВНЕРАБОЧЕЕ ВРЕМЯ — часть бюджета времени работников, включающая деятельность, связанную с *домашним трудом*, удовлетворением бытовых потребностей, уходом за детьми и их воспитанием, удовлетворением физиологических потребностей, занятиями в свободное время. У занятых в сельском хозяйстве **В. в.** включает также работу в личном подсобном хозяйстве.

Время, связанное с работой, представляет собой «накладные» затраты на труд в обществ. хозяйстве (передвижение от дома до работы и обратно, уход за собой до и после работы и др.). Время на домашний труд и удовлетворение бытовых потребностей, а также на воспитание детей по сути есть время производительного и непроизводительного труда в домашнем хозяйстве, в процессе которого создаются потребительные стоимости в виде вещей и услуг. Они, как правило, потребляются непосредственно членами семьи.

Время труда в личном подсобном хозяйстве — разновидность производительного труда. Создаваемые в результате его продукты могут использоваться для личного (семейного) потребления и для продажи.

Время удовлетворения физиологических потребностей включает затраты на уход за собой и другими членами семьи, питание и сон. Затраты времени на это определяются не только физиологическими потребностями, но и социально-экономическими условиями труда и жизни, особенностями культуры об-ва. Так, продолжительность сна зависит от *тяжести труда*, режима рабочей недели и сменности, от напряженности бюджета времени в целом. **В. в.** тесно связано с *рабочим временем*. В практике отечественных исследований его отличают от *свободного времени*, которое, по словам Маркса, рассматривавшего наемный труд как вынужденный, представляет ценность как пространство для развития личности, «истинное богатство человека».

См. также: Рекреация.

Лит..: Внерабочее время трудящихся / Под ред. Г. А. Пруденского. — Новосибирск: «Наука», Сиб. отд-ние, 1961; Внерабочее время трудящихся СССР: Библиография отечественной литературы. — М.: ЦНИЭП жилища, 1973; *Патрушев В. Д.* Динамика бюджетов времени горожан (с 1965 по 1997 г.) // Социологические исследования. 1999. № 1.

Г. В. Дыльнов

ВНУТРИФИРМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА — понятие, связанное с *трудовой мобильностью* внутри организации, использующей наемную рабочую силу.

Происходит из различения внутреннего и внешнего *рынков труда*. **В. р. т.** существует в отдельной организации и подразумевает специфич. политику в отношении *персонала*. Выпускник учебного заведения попадает на внешний рынок труда, имея диплом. После принятия на *работу* он или она занимают свое место на **В. р. т.** данной организации. Продвижение на работу более высокого уровня возможно только для тех, кто уже состоит в ней. Однако внутренние правила могут ограничивать возможности для продвижения по службе некоторых групп, напр. женщин или работников определенного возраста.

Неоклассические функционалисты утверждают, что иерархия должностей в организации позволяет успешно применять систему поощрений по отношению к более талантливым сотрудникам. Социологи-марксисты выделяют сам факт наличия более и менее престижных позиций внутри фирмы, подчеркивая, что градация работ (должностей) направлена на размывание *солидарности* наемных работников. Изобретение должностей, не обусловленных произв. необходимостью, противопоставляет одного работника другому, порождает «иерархический фетишизм».

2 Зак. № 3469

На российских предприятиях, как и в советское время, практикуется сдерживание выдвижения на руководящие должности женщин, но работников пенсионного возраста, как правило, не увольняют из-за недостатка высококвалифицированных кадров. Принятый в 2002 г. Трудовой кодекс не предусматривает в рамках *коллективного договора* особые условия для тех или иных групп работников (напр., в горячих цехах), но предписывает заключение индивидуального контракта с отдельными работниками, что действительно препятствует их солидаризации.

См. также: Аттестация персонала, Гендерное разделение труда, Дискриминация в сфере труда, Профессионального продвижения система.

Лит.: Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; *Hall R. H.* Sociology of work: perspectives, analyses, and issues. — Thousand Oaks; London; New Delhi: Pine Forge Press, 1994.

П. В. Романов

ВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ — соотношение возрастных групп в составе трудоспособного населения.

В статистике трудовых ресурсов Международная организация труда выделяет четыре возрастные группы: молодежь 16—29 лет; лица среднего возраста 30—49 лет; лица предпенсионного возраста — в России это мужчины 50—59, женщины 50—54 лет; лица пенсионного возраста.

Данные российской гос. статистики указывают на то, что с 1992 по 2002 г. возрастная структура занятого населения практические не изменилась (табл. 1).

Таблица 1

Возрастная структура трудовых ресурсов

Год	Возрастная группа занятого населения (в проц.)						Всего
	16—29 лет	30—49 лет	50—54 года (жен.)	50—59 лет (муж.)	55 лет и старше (жен.)	60 лет и старше (муж.)	
1992	25.2	53.7	5.4	9.1	4.2	2.4	100
2002	24.3	55.7	6.1	7.6	3.9	2.4	100

Общая численность занятых какими-либо видами труда уменьшилась за 10 лет на 7 проц. Тем не менее, поскольку это сокращение произошло одновременно и практически равномерно во всех возрастных группах, общая возрастная структура работающего населения страны была стабильна.

См. также: Естественное разделение труда, Труд молодежи, Труд пожилых работников.

Лит.: Труд и занятость в России. — М.: Госкомстат России, 2003.

Б. Г. Тукумцев

ВОСПРИЯТИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА — субъективное отображение в сознании работника уровня *заработной платы*, его справедливости по отношению к затраченным усилиям и вознаграждению других за аналогичную *работу*.

В. о. т. может выражаться в чувстве удовлетворенности, оптимизма либо возмущения, недовольства, разочарования, соц. апатии и т. п. Оно является важнейшим критерием оценки соц. эффективности системы оплаты труда. Анализ состояния **В. о. т.** в социологич. исследовании дает возможность обосновать меры по усилению позитивного влияния зарплаты на мотивацию трудового поведения и *результаты труда*. В качестве индикаторов **В. о. т.** могут быть использованы: оценка работником покупательной способности заработной платы, оценка справедливости ее начисления, соответствие выполняемой работе и сравнение с уровнем оплаты труда за аналогичную работу на других предприятиях, степень общей удовлетворенности оплатой труда. На **В. о. т.** оказывают влияние не только объективные факторы (количество и качество затрачиваемого труда, уровень квалификации работника, *условия труда*, уровень реальной заработной платы и др.), но и субъективные, связанные с индивидуальными запросами, потребностями, нравственными установками, ожиданиями, равно как и нормативное давление социальной среды.

В. о. т. оказывает влияние на *отношение к труду* — от желания иметь гарантированную оплату при низком качестве и низкой интенсивности труда до рассмотрения *труда* как формы самореализации, самоутверждения личности. Мониторинговые общемировые опросы ценностных ориентаций указывают на формирующуюся готовность российских работников к более эффективному труду при справедливой его оплате.

См. также: Заработная плата реальная, Мотивирование трудовой деятельности, Формы оплаты труда.

Лит.: *Магун В. С.* 1) Российские трудовые ценности в сравнительной перспективе // Социологические чтения. — М.: Ин-т социологии РАН, 1997. Вып.2; 2) Структура и динамика трудовых ценностей российского населения. Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В. А. Ядова. — М.: Канон-Пресс-Ц, 2001; *Максимов Б. И.* Рабочие в период реформ: положение, ориентация, коллективные действия // Мир России. 2002. № 3; *Тукумцева И. Б.* Социальные функции заработной платы и формирование отношения к труду // Формирование качества рабочей силы в условиях интенсивного развития производительных сил региона. — Красноярск, 1989.

С. Г. Землянухина

ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА — условия, которым присущи опасные для здоровья произв. факторы, превышающие установленные гигиенические нормативы и оказывающие неблагоприятное воздействие на организм работника и/или его потомство.

В. у. т. обычно подразделяют на санитарно-гигиенические и психофизиологические. К первым относится отклонение от установленных норм физических параметров произв. среды: температура, влажность, сквозняки, запыленность, шумы, вибрация, напряженность электромагнитного поля, уровень ионизирующего излучения, радиации и т. д., химических и биологических параметров (вероятность контакта с опасными микро- и макроорганизмами). К группе психофизиологических вредных факторов относят завышенные статические и динамические нагрузки, сменный характер и большую продолжительность *работы*, чрезмерно высокий темп и ритм движений, монотонность, информационные и нервно-эмоциональные перегрузки.

Для занятых во **В. у. т.** предусмотрены льготы и компенсации: сокращенный *рабочий день* (не более 36 ч в неделю), дополнительный оплачиваемый отпуск от 6 до 36 дней, доплаты к тарифным ставкам и окладам, льготные сроки выхода на пенсию, увеличение ее размера и снижение требуемого стажа для ее назначения, бесплатное лечебно-профилактическое питание, выдача средств индивидуальной защиты.

См. также: Безопасность труда, Условия труда.

ВРЕМЕННАЯ РАБОТА — согласно законодательству о труде *работа* сроком до 2 месяцев или замещение временно отсутствующего, за которым сохраняется его *рабочее место*, сроком до 4 месяцев.

Временный характер работы должен оговариваться в приказе о приеме на работу, либо указывается срок работы. В широком

смысле к **В. р.** разрешено отнести временный перевод на другую работу в случае произв. необходимости, простоя, временное заместительство и совместительство, работы по восстановлению механизмов и сооружений в случае аварий.

ВСЕРОССИЙСКАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ ТРУДА (ВКТ) — общероссийское объединение профсоюзов, насчитывающее в 2002 г. около 1 млн 200 тыс. членов. ВКТ создана в 1996 г. В нее входят 5 *профессиональных союзов* и 10 региональных отделений. Крупнейшими и наиболее известными из них являются независимый профсоюз горняков России (НПГР) и Межрегиональное объединение профсоюзов (МОП) РАО «Норильский никель». ВКТ представляет собой форму развития новых профсоюзов, появившихся на первой волне рабочего движения в России в конце 1980-х—начале 1990-х гг. Во взаимоотношениях с *работодателями* и гос-вом ВКТ придерживается принципов *социального партнерства*. ВКТ представлена в Российской трехсторонней комиссии (одно из 30 мест, отведенных профсоюзам). С 2000 г. ВКТ — член Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП), крупнейшего объединения профсоюзов, включающего более 158 млн. *трудящихся* из 150 стран мира.

См. также: Международные профсоюзные организации, Профсоюзное движение в России.

Лит.: Профсоюзное пространство современной России / Под ред. В. Борисова, С. Кларка. — М.: ИСИТО, 2001.

В. А. Борисов

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ РАБОЧИЕ — работники преимущественно *физического труда*, обслуживающие производство, занятые на вспомогательных и подсобных работах в основных цехах или выполняющие основную *работу* во вспомогательных цехах (напр., ремонтно-механических).

Обычно выделяют несколько групп **В. р.** Наиболее крупные из них: рабочие на погрузочно-разгрузочных механизмах, на внутризаводском транспорте; занятые ремонтом и обслуживанием оборудования; рабочие энергосилового хоз-ва; обслуживания складского хоз-ва, и т. д. Удельный вес **В. р.** в общей численности работников предприятия зависит от особенностей произ-ва: его организации, технич. политики. С усилением автоматизации основных произв. процессов он имеет тенденцию к росту. Растет и квалификационный уровень **В. р.**

Длительное время **В. р.** рассматривались как второстепенные участники произ-ва, не связанные непосредственно с выпуском основной продукции. Это нашло отражение и в более низкой оплате их *труда.* В настоящее время такое положение пересматривается. Модернизация промышленного произ-ва влечет за собой глубокую перестройку технологий вспомогательных и подсобных работ, от которых во все большей степени зависит успех деятельности предприятий. Соответствующие перемены происходят и в положении **В. р.** на произ-ве.

См. также: Квалификации уровень, Механизированность труда (классификация рабочих профессий).

Лит.: *Кривневич В. В.* Социальные последствия автоматизации. — М.: «Наука», 1985; *Максимов Б. И.* Рабочие в реформируемой России. — СПб.: «Наука», 2004.

Б. Г. Тукумцев

ВТОРИЧНЫЙ РЫНОК ТРУДА см. **РЫНКА ТРУДА СЕГМЕНТЫ.**

ВЫБОР ПРОФЕССИИ — практическая, психологическая и нравственная проблема, стоящая перед молодым человеком в начале трудового пути, как правило после окончания средней школы.

В. п. во многом усложняется внешними по отношению к личности обстоятельствами; их причиной являются ограничения, вызванные соц. и экономич. статусом родительской семьи, состоянием спроса на рынке труда.

В. п. определяется рядом факторов. Это может быть чисто функциональный выбор: человек выбирает *профессию* по своим склонностям и способностям. Выбор сферы *труда* может быть определен также семейной традицией, следованием конъюнктурной моде на те или иные профессии, выбором «за компанию» с товарищами, друзьями. Есть варианты и целерационального поведения. С учетом потребностей *рынка труда* человек выбирает то место, которое, как ожидается, может быть особо привлекательным с точки зрения заработка, проф. и должностного роста, соц. престижа.

Современные отечественные исследования **В. п.** молодежью обнаруживают достаточно высокую рациональность: молодые «пробуют» себя в разных видах *занятости,* повышая таким образом свой трудовой ресурс.

См. также: Профессиональная консультация.

Лит.: *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. — Ростов н/Д: «Феникс», 1996; *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М., 1996; *Пряжников Н. С.* Профессиональное и личностное самоопределение. — Москва; Воронеж, 1996; *Константиновский Д. Л.* Институт образования и социальное неравенство // Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В. А. Ядова. — М.: КАНОН-Пресс-Ц, 2001; *Шадриков В. Д.* Психология деятельности и способности человека. — М.: Издательская корпорация «Логос», 1996.

Н. И. Шаталова

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ — увольнение или отстранение от *работы* на длительный срок по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых либо изменения их профессионально-квалификационного состава.

Во всех промышленно развитых странах (исключение — Франция) предусматривается оповещение *работодателем* о предстоящих массовых увольнениях либо профсоюза, либо гос. органов (*государственной службы занятости*). Только в половине стран в случае увольнения по сокращению штатов в связи с ликвидацией или реорганизацией предприятия работнику выплачивается выходное пособие, осуществляются специальные компенсационные планы, которые включают переквалификацию, помощь в поиске новой работы или дополнительные выплаты за длительный стаж.

При высвобождении *персонала* работодатели используют всевозможные методы, исключающие массовые увольнения. В американской практике имеет место термин «золотое рукопожатие» (golden handshake) — метод стимулирования добровольного увольнения лишних работников, при котором намеченным к увольнению предлагают дополнительные компенсационные выплаты и выходные пособия в размерах, значительно превышающих официально положенные. При этом *предприниматель* избегает необходимости консультаций с профсоюзами и получения согласия властей.

С введением в действие нового *Трудового кодекса* (ТК) РФ изменились подходы к правовому регулированию процедуры **В. р.** Раньше сокращения штатов не могли проводиться без согласия *профсоюзов*. В новом ТК это требование заменено иным правилом: работодатель обязан лишь в письменной форме сообщить о сокращении выборному профоргану за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовом высвобождении работников — за 3 месяца до сокращения.

См. также: Прекращение трудового договора, Профсоюзная организация на предприятии, Социальная защита в сфере труда.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т.2; Трудовой кодекс РФ. — М.: «Проспект», 2004; *Максимов Б. И.* Рабочие в реформируемой России. — СПб.: «Наука», 2004.

В. И. Кабалина

Г

ГЕНДЕРНОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА — распределение видов деятельности, *профессий* и трудовых функций между мужчинами и женщинами, базирующееся на стереотипах, закрепляемых за лицами разного пола в той или иной культуре.

Широко используются понятия «мужского» и «женского» *рынков труда*. В российской («маскулинной») культуре традиционно имеет место явное предпочтение мужчинам, отдаваемое им при заполнении вакансий на *первичном рынке труда*, для которого характерны более высокая *заработная плата*, возможность проф. карьеры, повышение *квалификации*, гарантированная *занятость*. Рабочие места *вторичного рынка труда* с более низкой зарплатой, меньшими возможностями продвижения по службе и повышения квалификации, негарантированной занятостью обычно заполнялись и до сих пор заполняются женщинами. Аналогичная ситуация и в США, где отмечена четкая закономерность: мужчины, как правило, включены в первичный, а женщины во вторичный рынок труда.

Как полагают исследователи гендерных проблем, склонность женщин к частой смене *рабочего места* является не выражением их физиологич. особенностей и личностных качеств, а, скорее, следствием того, что им обычно предлагают худшие виды работ на вторичном рынке труда. Когда женщинам удается получить хорошее место работы на первичном рынке, они меняют его не чаще, чем мужчины. **Г. р. т.** является в значительной мере результатом дискриминации женщин на *рынке труда*. *Работодатели* не хотят применять к мужчинам и женщинам одинаковые критерии; работники-мужчины выдвигают требования, направленные

на поддержание неравного положения женщины; в семье сохраняется «двойная» занятость женщин, и традиционные семейные роли не стимулируют их к достижению высоких показателей на работе или заставляют работать неполный *рабочий день*.

Наряду с этим нельзя не учитывать, что кроме дискриминационных есть и вполне объективные основания для различий в распределении рабочих мест между мужчинами и женщинами. Напр., сборка мелких предметов или монотонная счетная работа лучше дается женщинам, а на физически тяжелых работах справедливо работать мужчинам.

В последние два десятилетия проблема **Г. р. т.** становится предметом обществ. внимания в мировом масштабе и, в частности, нашла отражение в документах *Международной организации труда* ЮНЕСКО. Женщины получили право служить в армии и полиции, не говоря о том, что сегодня не вызывает удивления их избрание на высшие гос. должности.

См. также: Дискриминация в сфере труда, Женщины на рынке труда.

Лит.: Женщины России: вчера, сегодня, завтра. — М., 1994; Женщины Беларуси в зеркале эпохи. Национальный отчет UNDP. — Минск, 1997; *Doreringer P.*, *Piore M.* Internal Labor Markets and Manpower Analysis. — Lexington, 1971.

Л. Г. Титаренко

ГИБКАЯ ЗАНЯТОСТЬ (флексибельность) — термин, используемый социологами и экономистами для обозначения таких практик найма, которые подразумевают возможность широкой межпрофессиональной и межорганизационной мобильности, временной и частичной *занятости*.

Западные и другие развитые страны в 1970-х гг. вступили в эпоху постфордизма, характеризующегося организацией произ-ва по принципам гибкой специализации. Многие из этих принципов возникли в Японии, но в дальнейшем распространились далеко за ее пределами. В их основе лежат применение компьютерных технологий, быстрая переналадка оборудования с выпуска одного типа продукции на другой. Возникает менее иерархич. организационная структура предприятий с более интенсивной коммуникацией между подразделениями. В период экономич. спада в Британии в 1970—1980-х гг. были созданы условия для развития гибких форм организации труда: ослабли *профсоюзы*, получили развитие новые технологии, сократился *рабочий день* (Дж. Аткинсон). Гибкость принимает две формы —

функциональную и численную. Функциональная связана с динамичной сменой видов работы (из рабочих, вовлеченных в такую занятость, формируется кадровое ядро или основная рабочая сила). Численную гибкость обеспечивают так называемые периферийные группы, которые позволяют предприятию сокращать или расширять количество *персонала*. Периферийные группы имеют полноценную занятость, но она менее гарантирована, чем у основных работников (конторские служащие, сменные мастера, сборщики и контролеры). Их проще найти на *рынке труда*, чем основных работников. В результате **Г. з.** наибольшие выгоды получают основные работники, повышается их *квалификация*, в то время как периферийные работают на операциях, не требующих квалификации, в худших *условиях труда*, и их работа контролируется теми, кто принадлежит к «ядру» предприятия.

Теория флексибельности подверглась критике со стороны тех, кто поддерживает точку зрения, что работа в совр. условиях приносит все меньше удовлетворения и становится все менее квалифицированной. Помимо того, стратегия флексибельности ослабляет солидаризацию работников и частично объясняет сокращение членства в профсоюзах европейских стран и США.

См. также: Движение рабочей силы, Переподготовка профессиональная.

Лит.: *Thompson P., McHugh D.* Work Organization (a Critical Introduction). — London; New York: Routlege, 1988.

П. В. Романов

ГИБКАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА — форма организации *рабочего времени*, при которой для отдельных групп работников или коллективов подразделений предприятия (учреждения) допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности *рабочего дня*, рабочей недели.

В ряде западноевропейских стран (напр., в Германии) **Г. с. о. т.** рассматривается в наше время как генеральная стратегия *менеджмента*. Она призвана обеспечить меняющиеся запросы мирового рынка, гибкость технологич. процессов и соответственно гибкость использования рабочей силы (возможности установления индивидуального режима труда *наемных работников*). Эффективность использования **Г. с. о. т.** сопровождается соц. результатом: создаются дополнительные удобства, напр. для матерей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возрас-

та, и др. Вместе с тем снижается роль *профсоюзов,* ответственных за установление общих правил отношений с *работодателем.*

См. также: Условия труда.

Лит.: Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004.

В. А. Ядов

ГИБКОЕ ПРОИЗВОДСТВО — форма организации производства, позволяющая быстро переключаться на изготовление пользующихся высоким рыночным спросом изделий или кардинально изменять характеристики выпускаемой продукции.

Г. п. противостоит *массовому производству*, которому в *менеджменте* соответствовали принципы *фордизма*. Эффективное произ-во обеспечивалось там за счет применения специализированного оборудования с ручным управлением, при жесткой автоматизации. Прогресс информатики, компьютерной техники позволил реализовать гибкость и в широко автоматизированном произ-ве, существенно уменьшить сроки и стоимость подготовки произ-ва новой продукции, повысить *производительность труда* и коэффициент сменности оборудования. В условиях **Г. п.** возрастают требования к уровню квалификации работников и *качеству труда*, к системе обучения основного *персонала*, появляется больше возможностей для обогащения *содержания труда*, для проф. творчества и проф. продвижения.

Во многом эти тенденции были предсказаны А. Тоффлером в конце 70-х гг., но к концу века оптимизм «постиндустриалистов» несколько ослаб. Обнаружилось, что высококвалифицированная работа на основе компьютерных технологий нередко представляется работникам монотонной, не требующей творческих усилий, зависимой от «бездушного» электронного робота (Р. Сеннет).

См. также: Автоматизация производства, Профессионального продвижения система.

Лит.: *Климова С., Клеман К.* Роль нового трудового кодекса в регламентации трудовых отношений в России // Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Б. Г. Тукумцев

ГИГИЕНИЧЕСКИЕ НОРМАТИВЫ УСЛОВИЙ ТРУДА — нормативы, относящиеся к предельно допустимой концентрации (ПДК) вредных веществ, которая в течение неограниченного времени не вызывает каких-либо болезненных изменений организма и неблагоприятных наследственных изменений.

ПДК официально устанавливается для каждого вредного вещества и подлежит жесткому соблюдению. Такова, напр., предельная доза излучения, систематическое воздействие которой в течение неограниченного времени не вызывает каких-либо болезненных и неблагоприятных наследственных изменений организма.

См. также: Санитарно-гигиенические условия труда, Условий труда показатели.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ — система государственных учреждений и организаций, созданная для реализации политики *занятости* населения, оказания содействия гражданам в *трудоустройстве* и контроля за соблюдением прав в области занятости.

Основной функцией гос. службы по трудоустройству является оказание помощи лицам, потерявшим *работу*, путем индивидуального содействия в трудоустройстве и материальной поддержки. Созданию гос. ин-та защиты от *безработицы* (бирж труда) на рубеже XIX и XX вв. способствовало осознание того, что безработица — источник *социальной напряженности* в об-ве. В тех странах, в которых гос-во является активным участником *рынка труда*, гос. служба по трудоустройству — один из центральных ин-тов политики занятости и выполняет широкий спектр функций на рынке труда. В частности, ведет поиск работы для *безработных*, помогает *работодателям* найти подходящих работников, предоставляет информацию работающему населению о вакантных *рабочих местах*, оказывает консультации по *профессиональной ориентации*, обеспечивает проф. обучение и переподготовку безработных, организует *общественные работы*, предоставляет кредит на создание собственного дела, способствуя развитию малого бизнеса и созданию новых рабочих мест, предоставляет статус безработного и выплачивает *пособие по безработице* и другие виды соц. выплат. Соотношение пассивной и активной политики на рынке труда той или иной страны и соответственно приоритетов в работе гос. службы по трудоустройству со сменой экономич. активности является предметом политических дискуссий. В ряде стран ЕЭС *политика занятости* рассматривается как механизм взаимодействия гос-ва с другими

институтами рынка труда, представляющими интересы работников и работодателей.

В России федеральная **Г. с. з.** была создана в 1991 г. Исследования деятельности гос. и частных посредников трудоустройства на российском рынке труда показали, что **Г. с. з.** и частные агентства обслуживают разные его сегменты.

Лит.: Государственная и частные службы занятости на рынке труда: Исследование эффективности формальных посредников при трудоустройстве / Под ред. В. Кабалиной и И. Козиной. — М.: РОССПЭН, 2000; *Четвернина Т.* Российская система защиты от безработицы в контексте мирового опыта // Вопросы экономики. 2002. № 11.

В. И. Кабалина

ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА — одна из концепций *организации труда* в американской социологии 70—80-х гг. минувшего столетия.

Г. т. ориентирована на преодоление психологич. отчуждения работника от процесса труда, пробуждение у него интереса не только к содержанию своего труда, но и к деятельности организации, в которой он работает. В качестве конечной цели **Г. т.** рассматривается формирование чувства преданности работника своей организации, отношений партнерства и сотрудничества. Важнейшая задача **Г. т.** — обогащение его содержания, улучшение условий труда (в широком толковании этого понятия), участие работников в управлении.

Значительный вклад в развитие **Г. т.** внес амер. социопсихолог Ф. Херцберг. Будучи последователем гуманистической психологии А. Маслоу, он предложил двухфакторную теорию мотивации труда и обосновал несимметричность «внутренней» и «внешней» мотивации. Первая связана с творческой содержательностью работы, вторая — с ее условиями. Важное значение имело введение в научный оборот *социологии труда* понятия качества рабочей жизни, одной из составляющих которой, помимо физических условий, признан характер взаимоотношений между работником и *менеджментом.* Теоретико-методологич. принципы и прикладные аспекты этой доктрины были разработаны Д. Рисманом, Дж. Гелбрайтом и Л. Дэвисом.

В совр. российских условиях **Г. т.** представляется крайне актуальной, а с началом экономического подъема может стать одной из лидирующих стратегий в менеджменте.

См. также: Включенность в организацию, Качество трудовой жизни, Отношение к труду.

Лит.: *Кравченко А. И.* Социология труда в XX в. Историко-критический очерк. — М.: «Наука», 1987; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005; *Херцберг Ф., Майнер М. У.* Побуждение к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. 1990. № 1; *Galbraith J.* The affluent society. — Cambridge (Mass.), 1958.

Б. Г. Тукумцев

Д

ДВИЖЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ — перемещение работников между отраслями и внутри отраслей произ-ва, между предприятиями и внутри них, между населенными пунктами, профессиональными и квалификационными группами.

В анализе **Д. р. с.** используются различные термины. Экономисты называют это распределением и перераспределением рабочей силы, социологи (Парнс, Г. Палмер и др.) используют термин «мобильность рабочей силы» (Labor Mobility). Т. И. Заславская, подчеркивая важность междисциплинарного экономико-социологич. подхода к данной проблеме, отдает предпочтение термину «трудовая мобильность».

Д. р. с. представляет собой одну из форм воспроизводства *трудовых ресурсов* и является проявлением двух типов соц. мобильности: вертикальной — при повышении *квалификации* или служебного продвижения, смены рода занятий на более высокооплачиваемое и престижное — и горизонтальной — при переходе на другое место работы без изменения *профессии* и квалификации.

Д. р. с. представляет собой родовое понятие по отношению к таким формам перемещения работников, как миграция, оборот и *текучесть кадров*, перемена рабочих мест занятых на данном предприятии, проф. и межотраслевая мобильность. В системе **Д. р. с.** можно выделить: движение, вызываемое общими социально-демографич. и соц. факторами, напр. призывом в армию, поступлением в учебное заведение, выходом на пенсию, выбытием по болезни и другими индивидуальными обстоятельствами, предусмотренными действующим законодательством; перемещения, связанные с миграцией, изменением проф. и соц. статуса

после окончания учебных заведений; движение, связанное с технич. прогрессом и изменением структуры экономики, т. е. внутрипрофессиональное и межпрофессиональное; текучесть кадров в собственном смысле этого слова.

В совр. России **Д. р. с.** связано со структурными изменениями в экономике, развитием частного сектора, образованием независимых государств после распада СССР, предстоящим масштабным переходом к высоким технологиям.

Лит.: *Авраамова Е. М.* Социальная мобильность в условиях российского кризиса // Общественные науки и современность. 1999. № 3; *Заславская Т. И.* Трудовая мобильность как предмет экономико-социологического исследования // Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. — Новосибирск: «Наука», 1974; *Кабалина В. И.* Трудовая мобильность: организационные, институциональные и социально-структурные факторы // Социологический журнал. 1999. № 3/4; *Корель Л. В.*, *Корель И. И.* Напряженность рынка труда в России: динамика и региональные неравенства // Россия, которую мы обретаем. — Новосибирск: «Наука», 2003; *Цапенко И.* «Ренессанс» экономической миграции на Западе // Вопросы экономики. 2002. №11.

О. К. Самарцева

ДЕКВАЛИФИКАЦИЯ. 1. В общераспространенном смысле — частичная или полная утрата профессиональных знаний и навыков. Это имеет место в случае длительной *безработицы* или добровольного длительного перерыва в *работе*, поскольку поддержание *квалификации* предполагает освоение новых знаний и умений, связанных с технич. и научным прогрессом. 2. Деградация труда — понятие, используемое марксистами в смысле дробления производственных операций и превращения рабочего в «*частичного работника*» (*фордизм*), и более широко — в смысле *отчуждения труда*, т. е. необходимости продавать свою рабочую силу.

ДЕСТРУКТИВНЫЕ ФОРМЫ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ в рамках теории структурного функционализма и связанной с этим подходом социальной психологии — несоответствие *трудового поведения* соиальным нормам, принятым в данном обществе, культуре, что вызывает напряженность во взаимоотношениях на производстве, производственную патологию.

Основные деструкции трудового поведения:

Рестрикционизм (restrictio — ограничение) — **Д. ф. т. п.** *наемного работника*, которая проявляется в сознательном ограничении выработки или замедлении темпов работы как способе защи-

ты группы от повышения норм, снижения расценок на продукцию, сокращения *персонала* и т. п. Ограничение выработки регулируется путем группового давления.

Избыточная интенсивность труда — нерациональное увеличение темпа работы, удлинение *рабочего дня*, повышение личных норм до уровня рекордов, что называется «патологической одержимостью работой» и ведет к преждевременному исчерпанию физических, психических и умственных возможностей работника.

Некомпетентность — проф. неосведомленность, ведущая к некачественной *работе*, ошибкам и неточностям.

Боязнь самовыражения — страх перед возможностью проявить свои способности, высказать собственное мнение. Эта форма приобретает характер тоски, ощущения угрозы. Человек испытывает страх перед новой информацией, что ведет к устареванию знаний и постепенной потере *квалификации*; он постоянно находится в состоянии боязни взять на себя ответственность за принятие решения, сомневается в своей ценности, не способен рисковать и не надежен в непредвиденных ситуациях.

Закрытость личности — осознанное или неосознанное выдавливание из сознания возможных следствий своего поведения. В результате человек оправдывает свои антисоц. поступки (корыстная мотивация) или вообще не думает об их последствиях, что нередко ведет к абсентеизму, пьянству, двойной морали, произ-ву некачественной продукции, порче имущества, а то и к противоправным действиям — хищениям, мошенничеству, проявлениям насилия на работе и т. п.

Как правило, бóльшая часть деструктивных наклонностей формируется в процессе первичной социализации и обретает специфические проявления позже, в период адаптации на работе. Если молодой работник попадает в нездоровую *трудовую среду*, они могут принять характер стабильных. Современные деятельностно-активистские теории не используют термин «**Д. ф. т. п.**», утверждая в качестве нормы изменчивость правил соц. поведения (неоинституционализм).

См также: Деформация трудового поведения.

Лит.: *Верховин В. И.* Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. — М.: МГУ, 1991; *Леонтьев А. Н.* Потребности, мотивы, эмоции. — М., 1971; *Савельева Н. Н.* Применение норм законодательства в отношении работников, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения // Трудовое право. 2003. № 4; *Шаталова Н. И.* 1) Деформации трудового поведения работника // Социологические исследования. 2000. № 7; 2) Трудовой потенциал работника: Учеб. пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

Н. И. Шаталова

ДЕТСКИЙ ТРУД — *эксплуатация* детей в целях получения прибыли.

Дети становятся объектом эксплуатации — физической, сексуальной, эмоциональной — не только потому, что они работают за низкую *заработную плату* или бесплатно, но и потому, что бессильны и послушны. *Международная организация труда* (МОТ) рассматривает **Д. т.** как одно из наиболее распространенных нарушений прав человека, искоренение которого сталкивается с целым рядом препятствий. В их числе: 1) не вполне разделенные понятия *труда* и *занятости*; 2) помимо корыстной заинтересованности работодателя, для бедных семей дети становятся единственным источником выживания, поэтому такие случаи замалчиваются (напр., в Японии и в наше время имеет место продажа девочек в публичные дома); 3) правительства развивающихся стран, стремясь выполнить требования международных кредитных организаций, негласно поощряют практику предприятий, эксплуатирующих дешевую рабочую силу ради получения сверхприбыли.

Поскольку детская рабочая сила нанимается неформально, это затрудняет сбор данных, препятствует публичному обсуждению проблемы и тормозит выработку соответствующего законодательства. Во многих развивающихся странах отсутствуют нац. образовательные программы, деятельность которых способна сократить детскую занятость и улучшить условия жизни, развития и жизненные шансы детей. Несмотря на усилия ООН и МОТ, детская занятость все еще широко распространена, особенно в развивающихся странах. Даже там, где приняты соответствующие законы, у гос-ва недостает сил для создания эффективных механизмов контроля над *работодателями* и применения к ним адекватных санкций.

В период экономич. кризиса и либерализации экономики в России возникла практика применения **Д. т.**, особенно в отношении малолетних мигрантов в теневом секторе экономики и в проституции. К основным *мотивам* использования **Д. т.** отечественные исследователи относят относительную дешевизну, отсутствие контактов с родителями, уход от налогов, возможность взрослого встать во главе дела, не имея внутренней конкуренции в группе, уход от уголовной ответственности. Хотя трудовое законодательство запрещает использование **Д. т.**, оно сохраняется, наблюдается тенденция усугубления жесткого отношения к детской рабочей силе.

Лит.: *Глисков А. Г.* Труд несовершеннолетних // Трудовое право. 2004. № 1; *Пронина Е. И.* Причины детской занятости в Москве // Социологиче-

ские исследования. 2000. № 1; Encyclopedia of Social Work. The 18th edition. Silver Spring, Md., NASW, 1987; Encarta Encyclopedia. CD-ROM, Microsoft, 1996.

Е. Р. Ярская-Смирнова

ДЕФОРМАЦИЯ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ — искажения, разрыв с системно обусловленными моделями *трудового поведения*.

В стабильном об-ве трудовое поведение может рассматриваться как сознательно реализуемый комплекс действий и поступков работника, соответствующих его проф. возможностям, интересам и требованиям произв. процесса. Основные проявления деформированности трудового поведения: *рестрикционизм*, избыточная интенсивность труда, некачественная работа, непроизводительная работа, нарушения режима труда и трудового законодательства, воровство, доминирующая ориентация на вторичную *занятость*. Эмпирически степень **Д. т. п.** может быть зафиксирована путем измерения уровня отклонений в трудовом поведении от их медианного значения на соответствующей выборке работников.

В нестабильном об-ве, подобном совр. российскому, в котором гос. органы контроля установленных правил практически бездействуют, а нормы, составляющие ценностный консенсус об-ва, отсутствуют, формы трудового поведения нередко вырабатываются самими работниками при отсутствии жестких правил и (или) контроля за их соблюдением.

Работа на одном предприятии в течение многих лет жизни, в СССР считавшаяся нравственной нормой, не может быть правилом в конкурентной экономике. Помимо основной работы на предприятии значимое место находят вторичная и теневая занятость, вплоть до криминальной.

Конкурсное замещение вакантных *рабочих мест* соседствует с использованием всевозможных межперсональных сетей знакомств и патронажа. Во внутрифирменном трудовом поведении важнейшей линией, разделяющей занятых, нередко становится не их профессионализм, а клиентальные взаимоотношения с руководством. В данной ситуации **Д. т. п.** четко фиксируется лишь в крайних его проявлениях — пьянстве, воровстве, порче оборудования и *прогулах*.

См. также: Деструктивные формы трудового поведения.

Лит.: *Верховин В. И., Зубков В. И.* Экономическая социология. — М.: РУДН, 2002; *Темницкий А. Л.* Социокультурные факторы трудового пове-

дения промышленных рабочих: 1990-е годы // Социологический журнал. 2002. № 2; *Шаталова Н. И.* Деформация трудового поведения работника // Социологические исследования. 2000. № 7; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004.

А. Л. Темницкий

ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА (лат. discriminatio — различение) — ущемление прав и свобод, которые закреплены Конституцией и законами или же узаконены иными государственными актами.

Примеры **Д. в с. т.** в СССР: фактический запрет на некоторые *профессии* для беспартийных, запрет принимать на *работу* на оборонные предприятия лиц, имеющих родственников за границей, установление предельного проц. евреев в штате научных и учебных заведений и т. п.

Примеры дискриминации в совр. России: преследования со стороны администрации за членство в так называемых неофициальных *профсоюзах*; принятие администрацией ЗИЛа требования заказчика — Московской патриархии Русской Православной Церкви — допускать к исполнению церковного заказа только крещеных православных *рабочих*; неоднократно фиксированное налоговыми органами использование «гастарбайтеров» (не зарегистрированных официально работников) с более низкой оплатой труда. Последнее характерно и для других стран. Здесь имеет место нарушение международных норм защиты прав человека.

Дискриминация является противоправным деянием. Ст. 19 Конституции РФ устанавливает: «1. Все равны перед законом и судом. 2. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. 3. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации».

См. также: Гендерное разделение труда, Женский труд, Женщины на рынке труда, Труд инвалидов, Труд пожилых работников.

Б. В. Ракитский

ДИСПОЗИЦИОННАЯ КОНЦЕПЦИЯ (применительно к трудовому поведению) — иерархически организованная система регуляторов поведения человека, предрасположенность к определенному восприятию ситуации и определенному типу поведения в данной среде.

Иерархия диспозиций связана с иерархией потребностей личности и иерархией сфер соц. жизни человека, что создает предпосылки для установления связи социологич. и социально-психологич. подходов к изучению личности. Высший уровень диспозиций — *ценностные ориентации* — определяет стратегию поведения личности, они — результат освоения данной культуры; более низкий уровень — базовые соц. установки — регулирует поведение личности в достаточно широкой, но специфич. (напр., проф.) среде; соц. установки (аттитюды) — в сфере непосредственных межличностных контактов и ситуативные поведенческие установки (в английском — set) — в конкретных условиях совершения действия. Определяемый иерархией диспозиций приоритет высших уровней не отрицает весьма значительной автономии нижних уровней. «Отслаивание» диспозиций нижнего уровня позволяет субъекту сохранить свою индивидуальность и самотождественность, образ «Я».

При изучении *трудового поведения* личности важно отнесение ситуации к определенному диспозиционному уровню. Диспозиции высшего уровня включают представления о месте *труда* в структуре ценностных ориентаций личности, о соц. факторах, непосредственно связанных с *трудовой деятельностью* (представление о роли труда в жизни об-ва, справедливой обществ. оценке труда, престиже того или иного рода трудовой деятельности и т. п.). Высший уровень диспозиций определяется как общекультурными, так и субкультурными нормами (в старообрядческой культуре труд занимает одно из высших мест в структуре ценностей — «праздность есть прибежище дьявола»). Базовые соц. установки в сфере труда касаются прежде всего требований к *содержанию труда*, формирования проф. этики, служат основой мотивации к служебному или проф. продвижению. Социальные аттитюды определяют поведение человека в личностно значимой среде (нормы взаимоотношений с коллегами, критерий индивидуального статуса в трудовом сообществе, уровень материальных притязаний и т. п.). Ситуативные поведенческие установки вбирают в себя, как в воронку, более высокие уровни диспозиций и представляют собой поведенч. готовности в ответ на данную ситуацию в данный момент.

При выборе конкретного варианта трудового поведения индивид соотносит ситуацию с собственным накопленным опытом; при этом в выборе участвуют все уровни диспозиций, однако один из них может оказаться доминирующим. Относительная автономия нижних уровней диспозиций обеспечивает возможность адаптации человека к меняющимся жизненным условиям. В стабильных социально-экономич. условиях вариабельность трудового поведения в конкретных ситуациях не приводит к нарушению устойчивости высших уровней трудовых диспозиций. В условиях кризиса диапазон диктуемых ситуацией вариантов поведения может выходить за рамки, допускаемые диспозициями высших уровней. Если кризисная ситуация сохраняется в течение длительного времени, рассогласование между нижними (поведенч. готовности) и высшими (стратегическими) диспозициями может стать причиной изменения последних и как следствие болезненного для личности процесса изменения общей структуры и конфигурации диспозиций, образа «Я».

В эмпирических исследованиях наиболее надежный прогноз соц. поведения опирается на максимально детальное описание ситуации ожидаемого поступка. Так, при электоральных опросах используют формулы: если бы выборы были сейчас, если Ваш кандидат выбыл из списка по каким-то причинам, если у Вас есть неотложные дела и т. п. Сводный индекс — показатель соответствующей поведенческой готовности.

См. также: Мотивация поведения, Ценностные ориентации.

Лит.: *Андреева Г. М.* Социальная психология. — М., 1988; Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В. А. Ядова. — Л., 1979; Солидаризация в рабочей среде / Под ред. В. А. Ядова. — М.: Ин-т социологии, 1998.

Я. Л. Эйдельман

ДИСЦИПЛИНА ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ — строгое соблюдение требований к технологии изготовления продукции, которые содержатся в операционных технологических картах или других подобных документах.

Высокий уровень **Д. т.** — решающий фактор, обусловливающий достижение высокого качества продукции и услуг. Соблюдение **Д. т.** создает условия для быстрого освоения новых производств, лучшего использования *рабочего времени*, оборудования, сокращения потерь от брака. Укреплению **Д. т.** способствует рост технич. оснащенности *труда*, проф. квалификации *персонала* и

совершенствование *организационной культуры предприятия*. Соблюдение **Д. т.** каждым работником — непременное условие повышения качества продукции и эффективности произ-ва.

Высшей оценкой успешности предприятия является получение международного сертификата качества продукции. Сертификат требует введения технологической карты на каждую завершенную операцию для учета режима ее осуществления при исполнении следующей операции (напр., в кузнечном цехе можно повысить качество изделия с учетом режима плавки). Имеющие сертификат предприятия обязаны ежегодно его подтверждать по решению международной комиссии экспертов. В России численность предприятий, которым присвоен сертификат, невелика. Вступление России во Всемирную торговую организацию (ВТО) потребует сертификации качества продукции всех российских участников мирового рынка.

Г. Н. Соколова, В. А. Ядов

ДИСЦИПЛИНА ТРУДОВАЯ — закрепленная правом и другими социальными нормами система организационных отношений, направленная на поддержание надлежащего порядка в *трудовой деятельности* и исполнение возложенных на работника обязанностей.

Д. т. — необходимое условие успешного функционирования произв. организации и фактор благополучия занятых в ней сотрудников. Различают внутреннюю дисциплину, или самодисциплину; дисциплину, основанную на материальной заинтересованности, и дисциплину, основанную на применении санкций. Первая предполагает глубокое усвоение членами организации норм, регулирующих поведение, и поддерживается без внешних санкций. Вторая основана на материальной заинтересованности и, помимо того, поддерживается санкциями поощрения и наказания. В чистом виде ни первая, ни вторая не существуют.

См. также: Контроль административный, Контроль социальный (в сфере труда).

ДОБРОВОЛЬНЫЙ (ДОБРОВОЛЬЧЕСКИЙ) ТРУД — вид *труда*, направленного на общественно значимые цели и осуществляемого безвозмездно.

Понятие **Д. т.** введено в научный оборот на рубеже XX—XXI вв. и активно используется российскими учеными. **Д. т.** является основой любого обществ. движения. Его особенности: гражданская мотивация, связанная с потребностью активно-

го включения в сообщество, в советское время — своего рода обязанность «сознательного советского человека», в религиозном мировосприятии — служение ближним, в так называемых совр. об-вах — это осознание долга перед сообществом от узкого (поселенческого) до мирового сообщества (добровольцы — врачи, учителя и др., выезжающие в развивающиеся страны, на места бедствий).

Д. т. и формируемые им отношения — базис гражданского об-ва, организацию которого осуществляют некоммерческие негосударственные объединения и ассоциации граждан (так называемый третий сектор).

Центральным мотивом **Д. т.** является сама деятельность, направленная на помощь другим, на основе чувства ответственности за сообщество и/или из религиозных убеждений. Вполне законным считается также извлекать из добровольческой деятельности выгоду для себя. В этом случае мотивация **Д. т.** рассматривается с позиций теории обмена, соотношения эгоистических и альтруистических побуждений. Как правило, **Д. т.** тесно связан с профессионализацией. Среди добровольцев, работающих в одной сфере, появляется группа, желающая сделать свою деятельность профессиональной; происходит институциализация новой *профессии*. Так, в США возникли новые профессии в сфере соц. услуг, соц. обеспечения. Статус добровольца является предпрофессиональным и позволяет получить новый опыт, связи, проф. подготовку, войти в новую соц. группу. На масштабы **Д. т.** влияют два фактора: наличие в об-ве социально и экономически самодостаточных граждан, готовых трудиться на благо сообщества (мирового, национально-культурного, местного) и организационно-экономич. и соц. поддержка гос. структур и обществ. мнения.

В совр. России институт добровольчества формируется с начала 90-х гг. XX в. и развит слабо, он пока не стал нормой культуры. В СССР был широко распространен труд на добровольных началах (субботники, тимуровская помощь), в силу его организации и ресурсной поддержки со стороны гос-ва. В развитых странах Запада **Д. т.** стал соц. нормой: исследования, проведенные в 22 странах, показывают, что суммарное количество времени труда волонтеров эквивалентно труду 10.5 млн. человек, работающих полный *рабочий день* (Д. Смит, 2001 г.). Труд добровольцев становится все более значимым ресурсом развития мирового сообщества. ООН в своих резолюциях настоятельно рекомендовала всем гос-вам включать добровольчество компонентом в нац.

стратегии социально-экономич. развития государств для минимизации нищеты, предотвращения бедствий, соц. интеграции, преодоления соц. неравенства и дискриминации.

См. также: Наемный труд, Принудительный труд, Свободный труд.

Лит.: *Кудринская Л. А.* Добровольческий труд как объект и предмет социологической науки // Перспективные направления развития теоретической социологии в России рубежа XX—XXI вв. / Под ред. В. А. Мансурова, С. И. Григорьева. — Москва; Барнаул: АРНЦ СО РАО, 2003; *Смит Д.* Добровольцы — капитал будущего? // Курьер ЮНЕСКО. Июнь. 2001; *Шекова Е. Л.* Труд добровольцев в сфере культуры США и России // Социологические исследования. 2002. № 3; *Шлихтер А. А.* Некоммерческие организации и добровольческий труд в США // Труд за рубежом. 2000. № 4.

Л. А. Кудринская

ДОГОВОР ТРУДОВОГО НАЙМА — социально-правовой акт, закрепляющий обязанность работника трудиться в обмен на *заработную плату.*

Д. т. н. имеет два главных признака: *работа* производится под руководством *предпринимателя* и за вознаграждение. В истории развития *договорных трудовых отношений* выделяются следующие теоретич. концепции.

Первая относится к XVIII в. Ее основание — доктрина естественного права. **Д. т. н.** рассматривается здесь как один из видов «союзных отношений», а именно как союз господства и подчинения, регулирующийся нормами публичного права. Регулирование договорных трудовых отношений было прерогативой гос. органов и административного права.

Вторая концепция трактует **Д. т. н.** как сделку имущественного характера, договор гражданского, а не публичного права. В рамках этой концепции существовали две точки зрения: договор имущественного найма (она господствовала до конца XIX в.) и разновидность договора купли-продажи имущества.

Третья концепция появилась в начале XX в. Ее автор — немецкий исследователь Ф. Лотмар. Он считал, что среди многочисленных договоров, известных гражданскому обороту, необходимо выделить в особую группу договорные соглашения, в силу которых одно лицо обязуется выполнить в пользу другого лица какую-либо работу за определенное вознаграждение. Ф. Лотмар конструирует родовое понятие — договоры о труде, в составе которых он различает два вида: один, где труд оплачивается пропорционально времени выполнения работы (Zeitlohnver-

tag); другой, где оплачивается определенный результат труда (Akkordvertrag). Вскоре после появления этой концепции немецкие исследователи обозначили характерную черту **Д. т. н.** — подчинение работника власти *работодателя*, т. е. фиксация хозяйственной несамостоятельности первого.

Параллельно с концепцией **Д. т. н.** Ф. Лотмара возникает и теория произв. сотрудничества. Предприниматель — это старший товарищ, руководитель в работе; рабочий — его ближайший помощник, сотрудник. Согласно этой теории **Д. т. н.** трактуется как акт, оформляющий отношения «сотрудничества» между сторонами, по своей природе приближающийся к договору товарищества.

Дальнейшее развитие концепции «произв. товарищества» приводит к полному отрицанию имущественно-правового характера **Д. т. н.**: его главное содержание — не предоставление рабочей силы за вознаграждение, а объединение людей в единый трудовой союз (Arbeitsverband). Именно эта точка зрения в настоящее время наиболее распространена на Западе в виде конституционной и договорной теорий **Д. т. н.** Распространение такого рода концепций произошло благодаря изменению характера произ-ва как следствия НТП и увеличения удельного веса постиндустриальных технологий (развитие надомного и временного труда, повышение роли квалифицированного интеллектуального труда, выравнивание уровня доходов). Собственник средств произ-ва и *наемный работник* равноправны, поскольку последний защищен развитой нормативно-правовой системой и судебными органами.

Суть совр. теорий **Д. т. н.** в следующем. Одна из них опирается на доктрину «равенства сторон договора». В соответствии с нею договорные трудовые отношения основываются исключительно на индивидуальном контракте между работодателем и наемным работником. Она оправдывает свободу расторжения *трудового договора* по усмотрению сторон. Конституционная теория исходит из того, что основа договорных трудовых отношений — не **Д. т. н.**, а прежде всего фактич. включение работника в работу на предприятии. Эта теория рассматривает предприятие как «единый организм», функционирующий на основе принципа гармонии.

В *социологии труда* **Д. т. н.** может рассматриваться в качестве соц. технологии или процедуры формального закрепления ролей, норм и правил применительно к наемному работнику и работодателю в рамках *социального института трудового найма.*

Трудовой кодекс 2004 г. предусматривает заключение **Д. т. н.** при поступлении на работу, но не требует оформления договором взаимообязанностей администрации и уже занятых работников. Исследования 2003 г. указывают на нежелание наемных работников заключать **Д. т. н.**, так как они предпочитают неформальные договоренности с руководством. *Менеджмент,* напротив, поддерживает эту практику, чтобы «приструнить» работников.

Лит.: *Догадов В. М.* Правовое регулирование труда при капитализме (до второй мировой войны). Очерки. — М.: Госюриздат, 1959; *Киселев И. Я.* Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. — М.: «Наука», 1989; *Санникова Л. В.* Договор найма труда в России. — М.: «МТ-Пресс», 1999; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; *Фильчакова С. Ю.* Проблемы индивидуально-договорного регулирования отношений по применению наемного труда // Академический юридический журнал. 2001. № 4.

В. Ю. Бочаров

ДОГОВОРНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ — отношения, складывающиеся между работниками *наемного труда* и *работодателем* по поводу оплаты труда, его условий, гарантий *занятости* и способов разрешения *трудовых конфликтов.*

Коллективные **Д. т. о.** в произв. организации устанавливаются путем заключения *коллективного договора*, индивидуальные — трудовым контрактом между работодателем и наемным работником. Также предусмотрены соглашения между работодателями и местными и/или федеральными органами власти. В англоязычной литературе синонимами **Д. т. о.** являются: Генеральное соглашение между работодателем и наемными работниками и индивидуальный контракт по найму.

Д. т. о. прошли несколько стадий в своем развитии. Первая — диктат работодателя, навязывающего свои условия работнику, преобладание индивидуальных трудовых контрактов, поначалу устных договоренностей, что сопровождалось индивидуальными или коллективными формами стихийного протеста и неорганизованной борьбой работников за свои интересы. Вторая стадия, конфронтационная, характерна для индустриального капитализма, когда в качестве противовеса неограниченной *эксплуатации* происходит формирование массовых *профсоюзов*, рабочих партий, широкий размах приобретает забастовочное движение. Под давлением этих факторов гос-во начинает вмешиваться в трудовые отношения, появляются первые системы их законодательно-

го регулирования, широкое распространение получают коллективные договоры и *тарифные соглашения*. Третья стадия — сотрудничество, в котором обе стороны **Д. т. о.** — работники и работодатели — становятся юридически равноправными партнерами; а третья сторона — гос-во — выступает арбитром (*трипартизм*). Разногласия преодолеваются путем переговоров, иногда весьма длительных. Четвертая стадия развития **Д. т. о.** отличается законодательным утверждением *социального партнерства*, которое в ряде стран (напр., в Германии) возведено в ранг национальной стратегии гос-ва. Такое партнерство основано на осознании определенной общности интересов и стратегических целей их субъектов, достигаемых благодаря взаимосогласию сторон, каждая из которых в процессе переговоров способна идти на определенные уступки.

Правительство РФ провозгласило в конце 90-х гг. курс на соц. партнерство, обозначив тем самым цель развития **Д. т. о.** в стране на ближайшие годы. Однако исследования обнаруживают отстраненность местных гос. органов от их функций третейского судьи.

См. также: Институциализация договорных трудовых отношений, Наемный работник, Трудового найма социальный институт, Трудовые отношения.

Лит.: *Васькина Ю. В.* Сравнение подходов к определению понятия «трудовые отношения» // Состояние и тенденции развития социально-трудовой сферы на современном этапе. — Самара, 1997; *Гордон Л. А. и др.* К изучению общественных проблем труда в России первой половины 90-х годов: субъекты и объекты социально-трудовых отношений // Социально-трудовые исследования. — М., 1996. Вып. V; *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Трудовые отношения: к трехстороннему социальному партнерству // Политические исследования. 1992. № 1—2; *Силин А. А.* Концепция трудовых и производственных отношений // Труд за рубежом. 1993. № 1; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004.

Ю. В. Васькина

ДОЛГИ ПО ЗАРПЛАТЕ — практика задержки и невыплаты *заработной платы*, получившая распространение в 1990-х гг. и связанная с экономическим кризисом в России и некоторых других странах бывшего Советского Союза.

Основными причинами задержек заработной платы обычно являлись: снижение экономич. эффективности предприятий, накопление значительных долгов перед кредитными организациями и гос-вом по обязательным соц. выплатам; сохранение избы-

точной численности *персонала* и снижение *производительности труда*; необходимость содержать значительную соц. сферу. Все это вместе с ошибками в управлении в условиях переходного периода ограничивало предприятия в их возможности выполнять обязательства перед работниками относительно полной и своевременной выплаты зарплаты. Серьезные трудности испытывали гос. служащие, в основном работники соц. сферы — медики и учителя. Задержки заработной платы этим категориям работающих были особенно длительными в тех регионах, где спад произ-ва оказался наиболее значительным и местные власти не имели возможности выполнить свои обязательства по областным или городским бюджетам.

Задолженности по зарплате привели к значительному росту *трудовых конфликтов*. В 1997 г. в России был отмечен самый высокий уровень забастовочной активности с начала 1990-х. гг. — почти 6 млн. человеко-дней были потеряны из-за *забастовок*. Не всегда конфликт выражался в противостоянии рабочих и менеджеров или владельцев предприятия. В ряде случаев протестные действия были стимулированы работодателями и направлены против центральной власти, причем рабочие проявляли солидарность с менеджерами.

См. также: Конфликты на производстве, Труд и занятость в период перехода к рыночной экономике.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т.2; *Капелюшников Р. И.* Проблема невыплат заработной платы на российских промышленных предприятиях (на основе неофициальной статистики) (препринты докладов НИСП); *Максимов Б. И.* Рабочие в реформируемой России. — СПб.: «Наука», 2004; Зарплата и расплата: проблемы задолженности по оплате труда / Под ред. Т. Малевой. — М.: Моск. центр Карнеги, 2001.

П. В. Романов

ДОМАШНИЙ ТРУД — форма *трудовой деятельности*, связанная с уходом за детьми, домом и приусадебным участком.

Д. т. отличается по объему и содержанию для домохозяйств, состоящих из одного человека или из семьи, в квартире или доме с садом. Он имеет несколько стадий, соответствующих стадиям жизненного цикла семьи или домохозяйства, может осуществляться членами семьи или *наемными работниками.*

В России, за редким исключением, **Д. т.**, как правило, выполняется женщинами вне зависимости от их статуса на *рынке труда.* В связи с этим говорят о несправедливом распределении обя-

занностей по полу, поскольку из двух работающих супругов домашние заботы лежат прежде всего на женщине. Вместе с тем сами женщины по-разному оценивают свою роль в работе по дому: одни считают ее той сферой, где они могут реализовать себя, свои власть, умения и способности, другие полагают ее скучной и монотонной, утомительной и закабаляющей.

С целью повысить престиж **Д. т.** в 1970-х гг. экономисты пытались рассчитать стоимость каждого вида деятельности (напр., уборка, мытье посуды, планирование бюджета, работа в саду и пр.). Однако при всей его высокой экономич. ценности **Д. т.** по-прежнему имеет низкий соц. престиж. Существует объяснение, согласно которому **Д. т.** относится к женщинам вследствие того, что мужчины имеют больше возможностей на рынке труда, получают более высокую зарплату; и семья выигрывает, если именно жена работает по дому, а муж занят вне дома. Однако эта теория не задается вопросом о том, как семья приходит к такому решению и почему *труд женщин* оценивается в рыночных условиях ниже, чем мужской. Даже в условиях технологич. усовершенствования время, затрачиваемое на **Д. т.**, не уменьшилось. Кроме того, несмотря на то что технологич. изменения трансформировали структуру **Д. т.**, они никак не повлияли на распределение домашних обязанностей по полу. Если женщины и расходуют меньше сил и времени на **Д. т.**, то происходит это в силу совсем других причин: растут давление инфляции и участие женщин на рынке труда, уменьшаются размеры домохозяйств, распространяются идеи эгалитаризма и феминизма.

Сравнительные исследования показывают, что в России, как и на Западе, женщины продолжают отвечать за традиционные обязанности в доме, но практика совместного ведения домашних дел растет. Покупки, уборка квартиры, мытье посуды, ведение семейного бюджета, планирование *досуга* и забота о престарелых родителях сейчас ложатся на плечи не только женщин, но и мужчин. Кроме того, принятие решений по семейным проблемам в значительной мере осуществляется супругами совместно. К 2004 г. в России исследования фиксировали случаи доминирования женщин в материальном обеспечении семьи и занятия мужчин, имеющих низкий заработок или потерявших работу, **Д. т.**

См. также: Гендерное разделение труда, Домашний труд по найму, Естественное разделение труда.

Лит.: *Римашевская Н., Ванной Д., Малышева М. и др.* Окно в русскую частную жизнь. Супружеские пары в 1996 г. — М.: «Academia»,

1999; *Hall R.H.* Sociology of Work. Perspectives, Analyses and Issues. — London; New Delhi: Pine Forge Press, 1994.

Е. Р. Ярская-Смирнова

ДОМАШНИЙ ТРУД ПО НАЙМУ — оплачиваемая *занятость* по выполнению функций *домашнего труда* на основе *договора трудового найма*.

В отличие от семейного домашнего труда труд по найму предполагает четкое определение круга функциональных обязанностей работника, а также формы и размера оплаты.

Использование *наемных работников* в сфере **Д. т. п. н.** в той или иной форме существует во всех об-вах, допускающих *наемный труд*. В советский период (30-е гг.) **Д. т. п. н.** был широко распространен в крупных городах. Эта работа выполнялась женщинами, недавно переселившимися из деревни (семья *работодателей* обеспечивала работников также и жильем). В последующие годы использование наемных работников в домашнем хоз-ве сокращалось и заменялось неформальными отношениями с «помощниками по хозяйству», в качестве которых выступали родственницы, подруги или даже бывшие наемные работницы, ставшие практически членами семьи.

В совр. условиях домработницы — это те, чей профессиональный опыт работы в различных сферах экономики и обслуживания либо не находит применения, либо не обеспечивает удовлетворительной оплаты. Они используют навыки, полученные в своей семье, а также некоторые проф. знания (в педагогике, сфере услуг, медицине и т. д.).

Договор найма заключается, как правило, в устной форме, вследствие чего количество занятых в этой сфере с трудом поддается учету. Особые требования к лояльности работников вызывают широкое распространение практик *трудоустройства* и поиска работников на основе личных контактов, соц. сетей. В практике работы специализированных *агентств по найму персонала* значительную роль играют рекомендации, также являющиеся свидетельством не только опыта, но и лояльности домашних работников.

В правовом отношении этот вид труда является индивидуальным и остается в неформальном, полутеневом секторе. Он также представляет периферийный *рынок труда*, отличающийся низкой соц. защищенностью работников. В экономически развитых странах **Д. т. п. н.**, как правило, становится уделом мигрантов, часто нелегальных.

См. также: Гендерное разделение труда, Домашний труд.

Лит.: *Евдокимова Е. П.* Женская ниша на рынке труда Санкт-Петербурга. — СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2000; На корме времени. Интервью с ленинградцами 1930-х годов / Под общ. ред. М. Витухновской. — СПб.: Журнал «Нева», 2000; *Giddens A.* Sociology. — Cambridge: Polity Press, 1992; *Lutz H.* At Your Service Madam! // The Globalization of Domestic Service. Feminists Review. 2002. № 70.

Е. П. Евдокимова

ДОСУГ — 1) время, свободное от работы и домашних обязанностей и используемое для восстановления сил, поддержания здоровья, пассивного отдыха, поддержания и развития культурного кругозора, занятий спортом, общения с другими людьми и т. д.; 2) совокупность видов деятельности, предназначенных для удовлетворения физических, духовных и соц. потребностей людей в свободное от *работы* время.

Д. (от лат. licere — «быть позволенным») имеет общее происхождение с «лицензией» и, следовательно, содержит в самом себе дуализм свободы и несвободы, личной воли и принуждения. Теоретики **Д.** (К. Ройек, 1985 г.) обычно подчеркивали либо «личную свободу» в проведении **Д.** по сравнению с трудовыми и семейными обязанностями, либо иллюзию свободы, выявляя ограничения выбора в связи с домашними обязанностями (особенно у женщин) и пути формирования таких ограничений, обусловленные культурой массового потребления и капиталистич. об-вом.

Интерес социологов к **Д.** вырос в 1980-е гг. под влиянием концепций об-ва изобилия (50-е гг.), но особенно теорий *постиндустриального общества*. Дьюбин (1955 г.) даже доказывал, что **Д.** заменил работу, превратившись в «главный жизненный интерес». Последующие исследования посвящались изучению отношений между работой и **Д.** (Паркер, 1971 г.; Робертс, 1970 г.), продемонстрировав сложную модель таких отношений и центральное значение работы. К тому же проблематика **Д.** стала важной и различающейся по подходу в марксистском структурализме и культурологических течениях, склонных рассматривать **Д.** в совр. об-ве как существенно «ограниченный» капитализмом, как сферу растущего сопротивления товаризации и стандартизации (Хорн и др., 1987 г.; Холл и Джефферсон, 1976 г.; Грюно, 1983 г.). Марксистски ориентированный Ж. Фридман (1961 г.) рассматривал **Д.** в качестве инерционного продолжения монотонии или разнообразия работы, а его оппонент Ж. Дюмазедье утверждал, что **Д.** имеет компенсаторные в отношении работы функции, т. е. моно-

тония и рутинность работы стимулируют активный Д., а напряженная творческая трудовая деятельность сопровождается преимущественно пассивным отдыхом.

Социология Д. претерпевала изменения под влиянием смены общетеоретических парадигм. В этом ракурсе менялись акценты целевых установок и методов исследований. Напр., в рамках структурно-функционального подхода отечественные социологи рассматривали время Д. как часть *свободного времени*. Функции Д. совпадают с функциями свободного времени. Виды Д. служат как отдыху, так и развитию личности, удовлетворению потребности в развлечениях, творчестве, любительских занятиях и общении. Перечень досуговых занятий содержит не менее 40 видов деятельности, объединяемых при изучении бюджетов времени в группы: творческие и любительские занятия, пользование средствами массовой информации, посещение учреждений культуры и зрелищ, общение, занятия физкультурой и спортом, пассивный отдых и др.

Принято различать активный и пассивный Д. Первый связан с деятельным поведением (как физическим, так и интеллектуальным), а второй — с пассивными видами времяпрепровождения, напр. прикованностью к телевизору. Пассивные формы Д. получили в последнее десятилетие широкое распространение. Среди типов Д. существуют значительные половозрастные и социокультурные различия, а также различия, связанные с жизненным циклом.

В последнее время исследователи переходят к изучению досуговой деятельности в рамках качеств. методологии, уяснения личностных смыслов Д.

См. также: Отпуск, Рекреация.

Лит.: *Грушин Б.* Свободное время: актуальные проблемы. — М., 1967; *Зборовский Г. Е., Орлов Г. П.* Досуг: действительность и иллюзии. — Свердловск, 1970; *Орлов Г. П.* Свободное время как социологическая категория. — Свердловск, 1973; *Патрушев В. Д.* Изменения в использовании бюджета времени рабочих Москвы за 1923—1991 годы. — М.: Ин-т социологии, 1994.

Г. В. Дыльнов

Е

ЕСТЕСТВЕННОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА — одна из форм *общественного разделения труда*, базирующаяся на представлении о «женской» и «мужской» работе и занятости лиц разного возраста.

Принято считать, что возрастные и гендерные различия (т. е. различия по полу) обусловлены особенностями данной культуры, но вместе с тем являются следствием «естественных», заданных при рождении, а не достигнутых собственными усилиями индивидов деловых свойств и качеств.

Классики социологии (О. Конт, Э. Дюркгейм) полагали разделение обществ. труда нормой, определяющей либо «механическую», либо «органическую» *солидарность*. В первом случае в традиционных об-вах господствует **Е. р. т.**, а в совр. об-ве — «органическое», основанное на проф. специализации.

Одна из актуальных проблем российской *социологии труда* — отслеживание сдвигов **Е. р. т.** в гендерном аспекте. До сего дня мужской и женский *труд* по-разному оценивается и оплачивается. Как правило, женщинам вменяются уход за мужем и детьми, а также неоплачиваемый *домашний труд*, мужчины же сосредоточиваются на зарабатывании денег и внесемейной занятости. В совр. об-вах женщины сконцентрированы в феминизированных отраслях (медицине, образовании, текстильной и пищевой промышленности, сфере услуг), в трудодефицитных и кризисных отраслях произ-ва сравнительно с мужчинами они имеют более низкий проф. и должностной статус, ограниченные возможности карьерного роста и т. д.

Е. р. т. по возрастному признаку носит противоречивый характер. С одной стороны, молодые россияне более мобильны и способны к овладению новыми *профессиями*, но, с другой стороны, во многих сферах занятости большое значение имеют проф. мастерство и опыт, которые приобретаются с годами работы.

См. также: Гендерное разделение труда, Женский труд, Молодежь на рынке труда, Труд пожилых работников.

Лит.: *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. Метод социологии. — М., 1991; *Парсонс Т.* Система современных обществ. М., 1997; Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В. А. Ядова. — М.: КАНОН-Пресс-Ц, 2001.

Н. А. Александрова

3 Зак. № 3469

Ж

ЖЕНСКИЙ ТРУД — оплачиваемая трудовая *занятость* женщин и неоплачиваемый *домашний труд.*

В *социологии труда* чаще принята трактовка понятия «**Ж. т.**» в узком смысле — как участие женщин в обществ. произ-ве, что подвергается критике со стороны теоретиков феминизма, так как признание неоплачиваемой деятельности в приватной сфере в равной мере публично, «видимо» и общественно необходимо, а основными ее исполнителями являются женщины.

Специфика **Ж. т.** определяется физиологич. особенностями организма и соц. ролью женщин в об-ве — рождением и воспитанием детей. Чем полнее учитываются эти факторы в сфере оплачиваемой занятости, тем лучшие условия создаются для успешного сочетания проф. труда женщин и воспроизводства населения. В российской практике социально обоснованное предоставление женщинам прав на неполную рабочую неделю, декретный отпуск с сохранением рабочего места и др. нередко приводят к их дискриминации на *рынке труда* как менее привлекательных работников.

Характерно разделение проф. занятий по половому признаку согласно стереотипным представлениям о «мужской» и «женской» работе, сложившимся в российской культуре. При перенесении данных стереотипов на сферу занятости «женские» *профессии* предстают продолжением женских домашних обязанностей и объясняются необходимостью защиты репродуктивной функции. Горизонтальное разделение профессий столь же характерно, как и вертикальное, когда мужчины пользуются преимуществом в отношении оплаты и *условий труда.* Сегрегация по признаку пола — одно из проявлений гендерного неравенства.

См. также: Гендерное разделение труда, Женщины на рынке труда.

Лит.: *Баскакова М. Е.* Равные возможности и гендерные стереотипы на рынке труда. — М.: МЦГИ, 1998; *Кесслер-Херрис Э.* Женский труд и социальный порядок // Антология гендерной теории. — Минск.: «Пропилей», 2000; *Мезенцева Е. Б.* Теоретические подходы к гендерной экономике // Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под ред. О. В. Ворониной. — М.: МЦГИ-МВШСЭН-МФФ, 2001; *Jacobsen J.* The Economics of Gender. — Blackwell Publishers Inc. Cambridge, 1996.

И. М. Козина

ЖЕНЩИНЫ НА РЫНКЕ ТРУДА. Труд женщин и их положение на рынке труда определяются *разделением труда* по признаку пола, соц. представлениями о гендерной специфике работы и *социальной политикой в сфере труда.*

Социальные ожидания «мужского» и «женского» (гендерного) поведения укоренены в патриархатной системе ценностей, традиционном разделении труда и способствуют воспроизводству гендерных стереотипов. В процессе социализации у женщин развиваются такие черты, как тщательность и аккуратность в *работе*, внимательность, четкость, эмоциональность. Поэтому труд женщин обычно применяется там, где содержание и *условия труда* требуют перечисленных качеств.

Различия в содержании «мужской» и «женской» работы, в характере соц. предписаний к рабочей силе обусловили существенное социально-экономич. неравенство по гендерному признаку. Вынужденные прерывать обучение и отказываться от карьеры по причине беременности и материнства, женщины отставали от мужчин по уровню образования, проф. подготовки, социально-экономич. мобильности, что усиливало дифференциацию в характере *занятости.*

Специфика женской рабочей силы в значительной степени определяется материнством. Чем полнее учитывается этот фактор, тем лучшие социально-экономич. условия создаются для успешного сочетания проф. труда женщин и воспроизводства населения. Вместе с тем некоторые льготы и трудовые гарантии имеют обратный эффект, поскольку не только защищают женщину, но и закрепляют за ней традиционную роль матери и хранительницы очага, ограничивая ее возможности в сфере труда и занятости, преграждая доступ к престижным и высокооплачиваемым *профессиям.*

На протяжении многих лет уровень занятости женщин в России в советский период был достаточно высоким. Это способствовало формированию нового качества женской рабочей силы, для которой проф. труд стал неотъемлемой характеристикой. Рост уровня занятости женщин приводил к сближению степени подготовки мужчин и женщин к проф. деятельности. В результате доля лиц с высшим и средним образованием уже в 80-е гг. стала примерно одинаковой у работающих мужчин и женщин. Причем женщины до 40 лет имели даже более высокий уровень образования.

Положение женщин на *рынке труда* регулируется *Трудовым кодексом* РФ. Трудовое законодательство, направленное на за-

щиту женщин от дискриминации на рынке труда, существует и в других странах.

Меньшая средняя продолжительность непрерывного стажа работы на одном месте закономерно вызывает у *работодателей* нежелание вкладывать средства в подготовку и профобучение женщин на фирмах, где требуются высококвалифицированные работники. Такое отношение работодателей представляет собой пример так называемой устойчивой дискриминации *наемных работников.*

Результатом перечисленных тенденций в перераспределении женской рабочей силы между отраслями и секторами экономики стали рост проф. сегрегации и дискриминация «женских» отраслей и профессий по уровню оплаты труда. За последние годы возросла концентрация женщин в наименее оплачиваемых отраслях экономики и увеличился разрыв в средней заработной плате мужчин и женщин. Чем ниже доля женщин, занятых в отрасли, тем выше величина разрыва в заработках. После 1992 г. этот разрыв имеет тенденцию к увеличению.

За годы реформ произошло общее снижение уровня занятости женщин, особенно молодых (до 30 лет), имеющих детей дошкольного возраста. Усилилась проф. сегрегация женщин, связанная с неравным распределением мужчин и женщин по отраслям и профессиям (горизонтальная сегрегация) и с низкой доступностью для женщин престижных профессий и должностей, требующих ответственности в принятии решений (вертикальная сегрегация).

См. также: Гендерное разделение труда, Дискриминация в сфере труда, Женский труд.

Лит.: Кодекс законов о труде Российской Федерации. — М.: «ПРИОР», 1997; *Козина И. М.* Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологический журнал. 2002. №3; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: МГУ, «ЧеРо», 1996; *Эренберг Р. Д., Смит Р. С.* Современная экономика труда. — М.: Изд-во МГУ, 1996; *Ярошенко С. В.* Женская занятость в условиях гендерного и социального исключения // Социологический журнал. 2002. №3.

О. В. Мраморнова, Е. Р. Ярская-Смирнова

ЖИВОЙ ТРУД — деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных ценностей; целесообразная затрата умственной и физической энергии, овеществляемая, реализуемая в новом продукте.

Процесс *труда*, по К. Марксу, выступает как противоречивое единство живого и овеществленного труда. Вовлекая в себя овеществленный труд на входе, **Ж. т.** на выходе опять дает овеществленный труд. При этом происходит качественно-количественное увеличение овеществленного труда в виде *орудий труда*, информации, мастерства, условий *работы* и т. д. В процессе произ-ва стоимость потребленных средств произ-ва посредством **Ж. т.** переносится на вновь создаваемый продукт.

Ж. т. выступает в форме необходимого и прибавочного труда, который соответственно служит источником необходимого и прибавочного продукта; последний — источник прибавочной стоимости. С развитием техники доля **Ж. т.** в единице продукции уменьшается. Эффективность **Ж. т.** называется *производительностью труда*.

См. также: Механизированность труда (классификация рабочих профессий), Простой процесс труда, Субъект труда.

Лит.: *Маркс К.* Капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23.

Н. А. Александрова

ЖИЗНЕННЫЙ ЦИКЛ ИННОВАЦИИ В ПРОИЗВОДСТВЕ — динамика взаимодействия инновационного процесса с его средой, период эффективности новшества для его создателей и потребителей.

Внутреннюю среду образуют все участники процесса — акторы инновации — люди и организации, благодаря которым осуществляется *инновация*, а внешнюю — заказчики и потребители, а также состояние техники и технологии произ-ва, их возможности освоения новшеств. Кроме того, предполагается оценка инноваций с позиций мирового рынка и требований Киотского договора.

Различаются несколько типов **Ж. ц. и. в п.** Если потребителем новшества является заказчик, то жизненный цикл инновации ограничен внедрением созданного новшества в организации-заказчике, это квазирыночный **Ж. ц. и. в п.** При монопольном производстве новшества имеет место монопольно-рыночный жизненный цикл. Здесь действуют правила свободного рынка: «качество выше — цена ниже». В этом случае цикл инновации состоит из пяти стадий: старт, быстрый рост, зрелость, насыщение рыночного спроса, финиш. Локальный *инновационный процесс* ограничен тремя фазами: разработка—изготовление—внедрение.

Третья форма инновационного процесса — расширенное произ-во новшества — является полностью рыночной, причем

интенсивность конкуренции нарастает, побуждая фирмы-инициаторы инновации снижать цены на новшество. В таком случае можно говорить о расширенно-рыночном жизненном цикле инновации, в котором различают опять-таки пять стадий: старт, быстрый рост, зрелость, насыщение, финиш. Старт предполагает затраты или инвестиции на оценку проекта инновации, его разработку, изготовление и оценку опытного образца. Эта стадия убыточна. На следующей стадии — быстрый рост — возможен сверхдоход при максимальной эффективности новшества. Зрелость характеризует расширенное произ-во новшества многими фирмами. Соответственно понижается его рыночная цена, но не размеры доходов производителей. На четвертой стадии происходит насыщение рынка данным новшеством, которое утратило новизну и прежний спрос. Его цена резко снижается, а произ-во оказывается на грани убыточности. Финиш инновации: произ-во новшества стало убыточным, его следует прекратить.

Лит.: *Mensch G.* Das technologische Patt. Innovationen ueberwinden Depression. — Frankfurt am Main, 1975.

Н. И. Лапин

З

ЗАБАСТОВКА — социальный механизм давления *наемных работников* на *работодателя* с целью улучшения существующих на предприятии (в организации) *договорных трудовых отношений*, выражающийся во временном отказе (полностью или частично) от исполнения трудовых обязанностей.

В отечественной литературе и законодательстве конца XIX—начала XX в. для обозначения **З.**, как правило, использовалось понятие «*стачка*».

Основные требования участников **З.** чаще всего включают в себя повышение *заработной платы*, сокращение продолжительности *рабочего дня*, улучшение *условий труда*, сохранение *рабочих мест*, расширение соц. гарантий.

В России первые **З.** отмечались еще в XVIII—XIX вв., но до середины XIX в. были крайне редки. В дальнейшем они приобретали все более массовый характер и в ходе революций 1905—

1907 гг. и 1917 г. стали одной из главных форм борьбы наемных работников не только за экономические интересы, но и за политические права.

В советском законодательстве само понятие «**З.**» отсутствовало. В СССР не было формальных норм, регулирующих правила **З.**, но не было и прямого ее запрета. **З.** оказывались вне правового поля, что, однако, не могло их вовсе «упразднить». Так, на протяжении 20-х—начала 30-х гг. XX в. **З.** на советских предприятиях возникали довольно часто. Однако по мере укрепления политического режима и усиления репрессий, а также в связи с некоторым относительным повышением *уровня жизни* работников массовое забастовочное движение сошло на нет. **З.** становились из ряда вон выходящими, единичными фактами. И вплоть до конца 80-х гг. XX в. такие выступления работников носили стихийный, локальный и кратковременный характер.

С начала перестройки (1985 г.) **З.** вновь стали массовым явлением в кризисном об-ве. Наряду с экономическими бастовавшие, как правило, выдвигали и политические требования, направленные на демократизацию обществ. строя. Наиболее массовым было забастовочное движение 1989 г. (шахтеры). После распада СССР пик массовых выступлений наемных работников за свои права пришелся на 1991—1992 гг. С начала XXI в. **З.** перестали носить массовый характер, а требования наемных работников имеют, как правило, экономич. характер.

В РФ право наемных работников на **З.** как способ разрешения коллективного *трудового спора* закреплено в Конституции (ст. 37), а правила и порядок ее проведения определены в *Трудовом кодексе* и Законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Трудовое законодательство предусматривает определенные гарантии для участников **З.** Так, на время **З.** за ее участниками сохраняются рабочие места, а работодатель не имеет права объявить *локаут*. **З.** может быть признана судом незаконной, если она объявлена и проводится с нарушением правил. В то же время установленные отечественным законодательством правила делают маловероятным использование **З.** как инструмента в отстаивании прав работников наемного труда. Бюрократические процедуры, которыми обставлен процесс проведения **З.** , направлены, по мнению работников, скорее на защиту прав *работодателя*, чем персонала.

В социологич. литературе выделяется множество разновидностей **З.**: по формам возникновения — стихийные и организованные; по легитимности — законные и незаконные; по значимо-

сти — предупредительные и основные; по инициаторам — индивидуальные, групповые или инициированные профсоюзом, **З.** по согласованию между профсоюзом и администрацией, по инициативе отраслевого профсоюза; по типам — экономич., политич., экологич., З. солидарности, протестные, смешанные; по массовости — локальные, общие (все предприятие), всеобщие (отрасль, область, страна); по формам проявления агрессии — насильственные, ненасильственные, смешанные; по времени — краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные.

Особым случаем является ситуация, когда инициатором **З.** выступает администрация предприятия (организации), используя **З.** в качестве средства давления на собственника. Такая практика носит название «З. сверху», или «директорская З.».

В *социологии труда* при изучении соц. механизма **З.** прежде всего рассматриваются: проблемы, связанные с уровнем *социальной напряженности*, приводящим к **З.**, и внутренней готовностью наемных работников к открытому массовому конфликту; процессы солидаризации и сплоченности в среде работников, а также место и роль организаций, представляющих их интересы в инициировании и проведении **З.**; формальные и неформальные правила организации и проведения акций давления на работодателя; возникновение феномена неформального лидерства и процессы формирования спонтанных взаимодействий работников и работодателей, ведущие в конечном итоге к институциализации конфликта и формированию цивилизованного *социального института трудового найма*.

См. также: Коллективный договор, Трудовой конфликт.

Лит.: *Зайцев А. К.* Социальный конфликт. — М.: «Academia», 2000; *Рывкина Р. В.* Экономическая социология переходной России. — М.: «Дело», 1998; Солидаризация в рабочей среде // Социальное партнерство: Словарь-справочник / Рук. авт. кол. В. Н. Киселев, В. Г. Смольков. — М.: «Экономика», 1999; *Киселев Ю.* Забастовки в России // Профсоюзы. 1997. № 8—9; Трудовое законодательство: Сборник нормативных актов. — М.: «ТК Велби», 2002.

В. Ю. Бочаров

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О МИНИМАЛЬНОМ РАЗМЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА (МРОТ) — комплекс государственных правовых актов, определяющих величину минимальной *заработной платы* в стране.

Установленный ими гос. норматив обязателен для всех организаций и предприятий независимо от формы собственности, от-

расли, территории. Цель принятия такого рода законов — установление стандарта как нижней точки отсчета, направленного на повышение *уровня жизни*.

Такое законодательство прежде всего основывается на концепциях и рекомендациях *Международной организации труда (МОТ)*. Первая конвенция по установлению МРОТ была принята в 1928 г. и предусматривала создание процедуры его исчисления. Конвенция №131, принятая в 1970 г., предлагает странам-участницам МОТ ввести систему установления минимальной оплаты, которая охватила бы все группы работающих по найму.

Большое значение для мировой законодательной практики имело принятие первого закона о минимальной заработной плате в США (1938 г.), который охватывал 43 проц. всех *наемных работников*. В 1991 г. нормы амер. законодательства в этой сфере распространились почти на 90 проц. всей наемной рабочей силы.

Законодательство о МРОТ получило широкое распространение во всех странах. В некоторых гос-вах минимальная заработная плата определяется не законодательно, а на основе отраслевых коллективных договоров.

В России минимальная заработная плата была установлена с 1990 г. решением Государственной Думы и указом Президента. С 1994 г. она периодически пересматривается. Российский подход к законодательному определению величины МРОТ существенно отличается от аналогичных законодательных практик в странах Европы и США. Уровень законодательно установленной МРОТ в России одинаков для всех категорий работающего населения. Он не учитывает ни профессиональных различий, ни того, где работает человек — в сфере рыночной экономики или в бюджетной сфере. Это существенно ухудшает условия для переговоров отдельных профессиональных групп наемных работников и их профсоюзов с *работодателями* по вопросам заработной платы. Негативную роль здесь играет и тот факт, что устанавливаемая величина МРОТ существенно ниже официального прожиточного минимума. В 2004 г., например, она была ниже в три раза. Такая практика определения МРОТ не способствует повышению роли государства в защите прав работающего населения на достойную оплату их труда.

Российский закон не касается взаимоотношения различных субъектов *трудовых отношений*, а принимается лишь как технич. процедура изменения размера минимальной оплаты труда. К этой области следует также отнести Закон РФ «О прожиточном минимуме» (1997 г.). Он предусматривает поэтапное повышение

минимальной заработной платы до величины *прожиточного минимума*.

Социологические обследования фиксируют значительный разрыв между МРОТ и представлениями граждан о «минимально-необходимом» материальном жизнеобеспечении, которое заметно разнится по регионам, будучи наивысшим в Москве.

См. также: Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), Трипартизм, Уровень жизни.

Лит.: *Адамчук В. В. и др.* Экономика и социология труда. — М.: ЮНИТИ, 1999; *Никифорова А. А.* Минимальная заработная плата в странах с рыночной экономикой // Труд за рубежом. 1997. № 4.

Б. Г. Тукумцев

ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ УРОВЕНЬ — относительный показатель числа занятых в общем объеме рабочей силы.

З. н. у. зависит от соотношения между количеством трудоспособного населения и *рабочих мест*, а также соответствия рабочих мест возможностям работников использовать их, ограниченным *профессией*, специализацией, опытом работы, знаниями и умениями. В отличие от уровня экономич. активности населения и уровня *безработицы* (общей и регистрируемой) **З. н. у.** официальной статистикой не рассчитывается.

В экономически развитых странах *занятость*, как правило, выше, в развивающихся — часть трудоспособного мужского населения не может найти работу, а бóльшая часть женщин исключена из *общественного труда,* что не относится к странам с преобладанием *аграрного труда*, где все члены семейного или общинного крестьянского хозяйства считаются занятыми.

В России в 1992—1998 гг. занятость в экономике намного снизилась, а безработица выросла. С 1999 г. наблюдается тенденция повышения **З. н. у.** и снижения уровня безработицы.

См. также: Занятость, Политика занятости, Труд и занятость в период перехода к рыночной экономике.

Лит.: *Иванова В. Н., Безденежных Т. И.* Управление занятостью населения на местном уровне. — М.: «Финансы и статистика», 2002; *Кузьмин С. А.* Занятость: стратегия России. — М.: УРСС, 2001; *Маркович Д. Ж.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Радаев В. В.* Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие. — М.: «Аспект-Пресс», 1998; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: МГУ, «ЧеРо», 1996.

В. Ю. Бочаров

ЗАНЯТОСТЬ — отражение состояния рынка рабочей силы, использования трудовых ресурсов.

К занятому населению относятся лица, работающие на предприятиях всех форм собственности, включая «самозанятых» в мелком бизнесе, фермерстве, в «свободных профессиях» (юристы, частные врачи и т. д.). Статистика занятого населения включает лиц, работающих по основному месту работы полный или неполный *рабочий день* в пересчете на полный. В число занятых не включаются учащиеся в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от произ-ва; лица, ведущие домохозяйство; зарегистрированные и незарегистрированные *безработные*; женщины в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В гос. статистике **З.** населения фиксируется по отраслям произ-ва и сферы услуг, формам собственности, в профессионально-должностном статусе, профессионально-квалификационном разрезе.

См. также: Безработица, Занятость вторичная, Занятость неформальная, Рынок труда, Экономически активное население.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; *Никифорова А. А.* Рынок труда: занятость и безработица. — М., 1991; Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе / Под ред. Н. Барра. — М., 1997; *Соколова Г. Н.* Занятость и безработица в условиях рыночной модернизации // Социологические исследования. 1998. № 9.

Г. Н. Соколова

ЗАНЯТОСТЬ ВТОРИЧНАЯ — способ получения дохода помимо основного места *работы*.

Основные формы **З. в.** — совместительство по основному месту работы, совместительство на другом предприятии (организации), предпринимательство, нерегулярные заработки, работа за границей по временному контракту и др. Основная причина **З. в.** — низкий уровень оплаты труда на основной работе.

В совр. России особенно работники «бюджетных» организаций стремятся с помощью дополнительной работы достичь уровня приемлемого благосостояния.

Считается, что наличие **З. в.** ухудшает отношение работников к *труду,* снижая их интерес к основной работе и эффективность *трудовой деятельности*. Вместе с тем признается, что она — способ соц. адаптации населения к условиям переходного периода с характерными для него экономич. нестабильностью и ухуд-

шением уровня и качества жизни. Работники, у которых помимо основной имеется дополнительная работа, в значительно меньшей степени испытывают страх остаться без работы и отличаются большой потенциальной трудовой мобильностью. Кроме того, занятие разными видами работы расширяет кругозор, влияет на общую квалификацию работника.

См. также: Занятость, Занятость множественная, Занятость случайная.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т.2; *Соколова Г. Н.* Социальная политика в Республике Беларусь: концептуальная модель и реальные тенденции // Проблемы управления. 2001. № 2.

Г. Н. Соколова

ЗАНЯТОСТЬ МНОЖЕСТВЕННАЯ. 1. Характеризуется тем, что отдельные категории работников имеют, как правило, несколько мест *работы* — основную и дополнительную(-ые). 2. Выполнение работником регулярной, временной или эпизодической дополнительной платной работы (или работ) за пределами своего основного места работы (совместительство). *Трудовой кодекс* санкционирует работу по совместительству с неограниченным числом *работодателей* (ТК, гл. 44).

З. м. получила широкое распространение в России в период рыночных реформ. На 75—80 проц. **З. м.** носит неформальный характер, т. е. дополнительная работа (или работы) выполняется на основе личной договоренности, с соответствующими рисками. Позитивные последствия **З. м.** для экономики: интенсификация произв. процессов; появление новых *рабочих мест*, новых запросов произ-ва; освоение большими группами людей форм и правил рыночной активности. Негативные: снижение совокупного производственно-квалификационного потенциала, так как дополнительная работа, как правило, требует менее высокой квалификации; активизация теневой экономики; процессы дезорганизации на тех производствах, где широко распространена дополнительная *занятость* основных работников; сужение временно́го горизонта принимаемых решений в сфере *трудовых отношений* и соответственно в экономич. деятельности; снижение мотивации труда на основном и дополнительном местах работы и профсоюзного членства.

Для работника позитивные последствия **З. м.**: адаптация на *рынке труда*, возможность менять *профессии* и занятия, приоб-

ретать новые навыки и умения, возможность зарабатывать больше, чем позволяет основное место работы, а негативные — снижение *квалификации*; чрезмерная трудовая нагрузка вследствие продолжительного (примерно на треть длиннее нормативного) *рабочего дня* и отказа от отпусков.

См. также: Временная работа, Занятость вторичная, Поведение на рынке труда.

Лит:. *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; *Капелюшников Р.* Пластичная модель // Отечественные записки. 2003, № 3; *Рывкина Р. В.* Функции и дисфункции дополнительной занятости в постсоветской России. http://www.demoscope.ru/center/fmcenter/tr_riv.html.

С. Г. Климова

ЗАНЯТОСТЬ НЕФОРМАЛЬНАЯ — работа по найму при отсутствии официального договора, контракта.

В течение XX в. в индустриальных странах **З. н.** становится атрибутом маргинальных *рынков труда*. Такие криминальные сферы деятельности, как наркоторговля и наркопроизводство, проституция, торговля оружием, контрабанда, произ-во контрафактной продукции, в силу понятных причин подразумевают исключительно **З. н.** Этот вид *занятости* охватывает также рынки труда, где работают дети, молодежь и мигранты (в том числе нелегальные). В развивающихся странах и гос-вах с переходной экономикой, характеризующихся низкой степенью доверия к формальным институтам, слабостью гос. регулирования, бедностью, **З. н.** становится регулярной практикой, объясняемой, в частности, стремлением работников и *работодателей* уклониться от налогов.

Сам факт ее наличия подразумевает, с одной стороны, слабость институционального регулирования труда — профсоюзной деятельности, долгосрочных отчислений в соц. страховые и пенсионные фонды, а также неуплату налогов, обход органов контроля за *условиями труда* и в значительной степени отсутствие юридич. оснований для подачи иска в случае *трудовых конфликтов*. С другой стороны, предполагается наличие определенных соц. институтов, пользующихся доверием и регулирующих выполнение взаимных обязательств между работником и работодателем (напр., родственные и дружеские сетевые связи). Тем не менее работники в сфере неформальной занятости более уязвимы, здесь распространены случаи сексуальных домогательств и *принудительного труда*.

См. также: Рынка труда сегменты, Рынок труда.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; Какой рынок труда нужен российской экономике (перспективы реформирования системы трудовых отношений). — М.: ОГИ/Фонд «Либеральная миссия», 2003; *Капелюшников Р. И., Вишневская Н. Т.* Феномен российской безработицы: динамика, структура, специфика // Московский общественный научный фонд. — М., 2003.

П. В. Романов

ЗАНЯТОСТЬ СЛУЧАЙНАЯ — выполнение *работником* отдельных, разовых *работ* по найму при отсутствии постоянного места работы; форма самозанятости.

По данным Российского мониторинга экономики и здоровья (РМЭЗ), доля случайно занятых в 2002 г. составляла 8.6 проц. от численности экономически активного населения. Выбор **З. с.** может быть вызван личными предпочтениями (напр., желанием располагать большим количеством *свободного времени*, совмещать несколько работ), отсутствием нужной рынку труда *квалификации* или востребованной *профессии*.

З. с. может оформляться срочным *трудовым договором (контрактом)* на выполнение отдельных видов работ. *Трудовой кодекс* регламентирует такие работы статьей о срочном трудовом договоре (ч.3, ст.59). В 2002 г. официально оформленные *трудовые отношения* имели 12 проц. случайно занятых работников, 88 проц. их не имели. Среди случайно занятых доля молодежи и пенсионеров больше, чем в группе людей экономически активных возрастов. Преимущества **З. с.** для *работодателя*: возможность реагировать на изменение спроса на продукцию, сокращение издержек оборота рабочей силы, трудовых издержек. Недостатки связаны большей частью с тем, что **З. с.**, как правило, становится частью теневого *рынка труда*. Она сопряжена со многими рисками как для работодателя, так и для работника. Последний (нередко «гастарбайтер») имеет нестабильный и сравнительно низкий заработок, у него нет соц. гарантий, отсутствуют перспективы карьерного роста. Работодатель не застрахован от некачественной работы, от проблем с правоохранительными органами, заказчиками и т. д.

См. также: Занятость, Занятость неформальная, Рабочие-иммигранты (гастарбайтеры), Трудовое соглашение.

Лит.: *Капелюшников Р. И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. — М.: ГУ-ВШЭ, 2001; Обзор занятости в России. Выпуск 1

(1991—2000 гг.) / Авт. кол.: Н. Т. Вишневская, В. Е. Гимпельсон, Т. Л. Горбачева, Р. И. Капелюшников и др. — М.: Бюро экономического анализа, ТЕИС, 2002.

С. Г. Климова

ЗАНЯТОСТЬ ЧАСТИЧНАЯ — 1) система трудоиспользования, при которой продолжительность *рабочего времени* ниже нормативной, установленной для данного вида деятельности, в данной организации или отрасли; 2) стратегия поведения работника на *рынке труда*, ориентированного на сокращенный *рабочий день*.

Российская официальная статистика учитывает лишь работников, находящихся в вынужденных отпусках или работающих в режиме неполной *занятости* по инициативе администрации. Сведениями о численности добровольно занятых на рабочих местах с сокращенным рабочим временем (так называемая добровольная **З. ч.**), о численности работников, имеющих временную нерегулярную занятость, статистика не располагает. Между тем численность работников таких категорий достигает, по мнению ряда исследователей, 5.5—6 млн. человек.

З. ч. получила широкое распространение на российских предприятиях в период кризиса 90-х гг. в связи с «придерживанием» рабочей силы. Предприятия воздерживались от увольнения работников, ставших «излишними», и потому прибегали к **З. ч.** — вводили неполную рабочую неделю или неполный рабочий день. Эта стратегия была результатом осознанного выбора менеджеров предприятий, направленного на быстрое расширение выпуска продукции в ответ на увеличение спроса. Одно из следствий такой практики — задержки и невыплаты *заработной платы*. Многие работники, несмотря на значительное снижение заработков вследствие **З. ч.**, были заинтересованы в сохранении места работы, рассчитывая на возможное улучшение рыночной ситуации, и вместе с тем в возможности заработка в другом месте (большое распространение получила множественная занятость) или же на данном предприятии с использованием его материально-технической базы.

Трудовой кодекс регулирует **З. ч.**, позволяя устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по взаимному соглашению *работодателя* и работника, а также предписывая работодателю обязанность устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) ребенка в воз-

расте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

См. также: Занятость вторичная, Занятость множественная, Занятость неформальная.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; *Кузьмин С. А.* Занятость: стратегия России. — М., 2001; *Малева Т.* Российский рынок труда и политика занятости: парадигмы и парадоксы // Государственная и корпоративная политика занятости. — М., 1998; *Прокопов Ф. Т.* Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. — М., 1999.

С. Г. Климова

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА — выплачиваемая за выполненную *работу* сумма средств, в основе определения которой лежит цена *труда*.

З. п. формируется прежде всего под воздействием спроса и предложения на *рынке труда*. Однако в социально ориентированной экономике смешанного типа, несмотря на действие закона спроса и предложения, уровень **З. п.** должен обеспечивать удовлетворительное существование *трудящегося* и членов его семьи.

Экономисты выделяют несколько функций **З. п.** и механизмов их реализации. Воспроизводственная функция должна обеспечивать удовлетворение физических и духовных потребностей работников, а мотивирующая предусматривает зависимость размера **З. п.** от индивидуальных и коллективных *результатов труда*. Регулирующая функция должна определять пределы трудовых усилий работника с учетом спроса на конечную продукцию и услуги. Социальная функция направлена на обеспечение социально справедливой дифференциации оплаты труда. Ее реализация предполагает также сдерживание попыток к установлению необоснованно высоких заработков руководителей.

Регулирование **З. п.** в рыночной экономике осуществляется на основе следующих принципов:

1. Цена труда определяется законом спроса и предложения на рынке труда. В условиях социально ориентированной экономики существенное воздействие на формирование рынка труда, а следовательно, и цены труда должно оказывать гос-во. 2. *Наемный*

работник должен иметь определенный гарантированный уровень **З. п.** при выполнении им нормы труда независимо от результатов деятельности предприятия. 3. Он не должен нести ответственность за результаты деятельности всего предприятия и не может отвечать своей **З. п.** за его убыточность. 4. **З. п.** должна быть дифференцированной в соответствии с количеством и качеством труда, с учетом требований соц. справедливости. Разрыв в тарифных ставках, окладах и **З. п.** между руководителями и рядовыми работниками бывает необоснованно большим, что создает *социальную напряженность* в составе персонала и в об-ве. Социально неприемлемым является и чрезмерно большой разрыв в **З. п.** между работниками разных отраслей, регионов, предприятий и между работниками разных категорий *персонала*. 5. **З. п.** должна обеспечивать заинтересованность работников в достижении высоких индивидуальных и коллективных результатов труда. В создании эффективной системы стимулирования заинтересованы как *работодатель*, так и наемный работник. 6. Реальная **З. п.** должна быть взаимосвязана с изменением *производительности труда*. Размеры, динамика и периодичность повышения реальной **З. п.** в разных об-вах различны и определяются уровнем, темпами роста и изменением структуры валового внутреннего продукта. В кризисные экономические периоды реальная **З. п.** может временно снижаться.

Раскрытие социально-экономической сущности **З. п.** создает теоретич. основу для рассмотрения механизма ее регулирования, который включает в себя рыночную самонастройку, исходя из действия закона спроса и предложения, использование системы *социального партнерства* и осуществление мер гос. воздействия.

См. также: Законодательство о минимальном размере оплаты труда (МРОТ), Минимальный размер оплаты труда, Натуральная оплата труда, Тарифное соглашение.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; *Рофе А. И., Жуков А. Л.* Теоретические основы экономики и социологии труда. — М., 1999; *Соколова Г. Н.* 1) Социальная политика в Республике Беларусь: концептуальная модель и реальные тенденции // Вопросы управления. 2001. № 2; 2) Социология труда. — Минск, 2000.

Г. Н. Соколова

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РЕАЛЬНАЯ — объем товаров и услуг, которые можно фактически приобрести на данную денежную оплату труда. Абсолютная величина *заработной платы* мо-

жет иметь тенденцию к увеличению, но если при этом рост потребительских цен происходит более быстрыми темпами, имеет место снижение **З. п. р.** Поэтому о действительном изменении зарплаты можно судить только путем сопоставления ее номинальной величины с изменением уровня цен.

См. также: Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), Уровень жизни.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; *Ракитская Г. Я.* Социально-трудовые отношения. (Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России). — М.: Ин-т перспектив и проблем страны, 2003.

И

ИДЕОЛОГИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ — совокупность идей и представлений, с помощью которых доминантные группы обосновывают определенный социальный порядок и принципы трудовых отношений.

И. т. о. — важнейший инструмент борьбы за власть между утверждающими свои интересы *работодателями* и различными группами *наемных работников*. Она обосновывает выбор инструментов контроля над *трудом*, закрепляя тем самым определенные формы взаимоотношений между работниками и работодателями.

Ее определяют также как «совокупность идей, связанных с работой, авторитетом работодателей и оснований для подчинения». В рамках этого подхода можно найти объяснение, почему те, кто использует свой авторитет в экономич. целях, так заинтересованы в оправдании собственной власти. Таким образом, институциональные и идеологич. процессы взаимосвязаны: внедрение новых технологий, структурная перестройка организации обычно сопровождаются легитимацией — обоснованиями и оправданиями, направленными на то, чтобы снизить сопротивление *инновациям*, заинтересовать работников, привлечь их на сторону *менеджмента*. Однако в ряде случаев распространенная в организации **И. т. о.** может препятствовать введению инноваций.

Такие идеологич. схемы, как «участие работников в управлении» или «конкурентная среда в организации», порождают соответствующие механизмы контроля и способствуют идентификации работников с организацией.

См. также: Договорные трудовые отношения, Корпоративная культура, Социальная политика в сфере труда.

Лит.: *Чугуенко В. М., Суржик М. Г.* Классовая сущность идеологии «социального партнерства» в ФРГ // Вестн. Харьк. ун-та. 1981. № 210; *Alvesson M.* Organization theory and technocratic consciousness: Rationality, ideology and quality of work. — Berlin; New York: De Gruyter, 1987; *Salaman G.* Work organisations: Resistance and control. — London; New York: Longman, 1979; Work: Ideology and values // International social science journal. — Paris, 1980. Vol. 32. N 3.

П. В. Романов

ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ ТРУДА — работа с высокой степенью самостоятельности, субъект которой включен в коллективное производство. В отличие от *индивидуального труда* такая работа содержит определенные ограничения самостоятельности. Здесь работник не вправе принимать самостоятельные решения о целях своей деятельности. Они задаются руководством организации. Не может он определять и пути использования полученных им результатов.

Индивидуализированным трудом занята значительная часть наиболее квалифицированных работников, высококлассных *специалистов.* С увеличением сложности трудовых процессов доля такого труда возрастает, что будет способствовать расширению сферы надомного труда и повышению удельного веса индивидуальных трудовых договоров.

Развитие произв. самостоятельности работников является одним из важнейших направлений *гуманизации труда.*

См. также: Активность трудовая, Компьютеризация труда, Совместный труд, Трудовой договор.

Лит.: Социально-психологический портрет инженера / Под ред. В. А. Ядова. — М., 1977; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. М.: «Мысль», 2005.

Б. Г. Тукумцев

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУД — самозанятость без привлечения или с ограниченным привлечением наемных работников.

Работник сам определяет цели своей деятельности, вид конечного продукта, средства его исполнения и пути использова-

ния *результатов труда*. В каждом об-ве есть немалая доля проф. занятий, где предпочтителен **И. т.** Индивидуально, с высокой степенью самостоятельности трудятся многие представители творч. *профессий*: люди искусства, литературы, науки. Индивидуальной является деятельность мелких предпринимателей, кустарей и т. п. Наибольшая вероятность оказаться в этой сфере есть у лиц с высоким уровнем образования и специализирующихся в ряде занятий, относимых к так называемым свободным профессиям, предрасположенных к аналитич. деятельности, талантливых, которые в состоянии добиться уникальных результатов в рамках своей профессии, с выдающимися эвристическими способностями, с предрасположенностью к высокому уровню самоорганизации, с предпринимательской жилкой.

См. также: Коллективный труд, Творческий труд, Труд предпринимателя.

ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ — один из ключевых компонентов модернизации, в рамках которой осуществляется переход от традиционного к *индустриальному обществу*.

И. как составляющая модернизации влечет урбанизацию, радикальную реконструкцию отношений гос-ва и об-ва (демократия), преобразование системы образования, создание адекватной индустриальному об-ву инфраструктуры (прежде всего эффективных транспортных, информационных сетей, средств массовой информации).

Радикально изменяется трудовое поведение человека (П. Стернс, М. Катц). Уже на ранних стадиях, в ходе складывания «новоанглийской» системы, основанной на унификации произ-ва, *труд* приобретал новое содержание и социокультурные особенности. Специфич. ситуация Новой Англии 20—30-х гг. XIX в. (нехватка рабочих рук и особенно квалифицированной рабочей силы, обширность рынка, богатство энергетических ресурсов и наличие свободных капиталов) представляла почти идеальную модель **И.** *Массовое производство* унифицированных деталей разбивало технологич. процесс на серии простых операций, обучение которым не требовало длительного времени, чем создавались условия высокой мобильности рабочей силы.

Возникают новые мегаполисы, в стремительном росте которых решающее значение имеет третичный сектор (банковское дело, туризм, страхование); реализуется противоречивый процесс становления демократич. институтов.

В первой половине XX столетия в странах «запаздывающей модернизации» **И.** осуществляется при тотальном огосударствлении всех сфер соц. взаимодействий, в СССР утверждается гос. планирование. Гипертрофированная роль гос-ва оказывается неадекватной заменой системы «контракта» между об-вом и гос-вом (Т. фон Лауе). Этим обусловлена острота противоречий, вызванных **И.** в Италии, СССР, странах Восточной Европы и Юго-Восточной Азии.

В «благополучных» регионах исторически необходимое в свое время конвейерное произ-во становится к 60-м гг. XX в. подлинным источником соц. напряжений, обезличивания, обесценивания *человеческого капитала*. Нарастает критика индустриализма марксистами и неомарксистами (напр., Г. Маркузе, Л. Козер, Р. Дарендорф).

В настоящее время бурно обсуждаются проблемы минимизации отрицательных социальных последствий **И.** В социологии труда — это проблемы его гуманизации, гибкого *менеджмента.*

См. также: Гибкая система организации труда, Гуманизация труда, Конвейерный труд, Частичный работник.

Лит.: *Арская Л. П.* Японские секреты управления. — М., 1991; *Бурстин Д.* Американцы: Национальный опыт. — М., 1993; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005; *Ellul J.* The technological society. — London, 1965; *Rassweiler A. D.* Generation of Power: The History of Dneprostroi. — New York, 1988.

Л. С. Яковлев

ИНДУСТРИАЛЬНОЕ ОБЩЕСТВО — в отличие от «традиционного» это общество, основанное на массовом производстве.

Термин ввел А. Де Сен-Симон. Теории **И. о.** разрабатывались в XIX в. — О. Контом, Г. Спенсером, Э. Дюркгеймом, в 50—70-х гг. XX в. — Р. Ароном, Д. Беллом, Дж. Гэлбрейтом, Р. Дарендорфом, У. Ростоу, А.Тоффлером и др. Развитие об-ва представлялось как прогрессивное, «естественное», последовательно проходящее этапы примитивного (архаичного), совр. (индустриального) и начиная с концепции А.Тоффлера постиндустриального общества. Каждая последующая стадия, утверждая новые принципы организации обществ. жизни, сохраняет черты предыдущего устройства. Основными особенностями **И. о.** являются: в экономике — массовое стандартизированное машинное произ-во;

превращение промышленности в основной сектор экономики; появление группы менеджеров — проф. управленцев, не обладающих правами собственности на средства произ-ва; активное использование научных достижений для развития произ-ва; развитие массового потребления; в соц. структуре — рост благосостояния различных соц. слоев и значительное увеличение численности «среднего класса», что породило концепцию об-ва «всеобщего благоденствия»; повышение уровня образованности населения, массовая ликвидация неграмотности, связанная с потребностями произ-ва в квалифицированной рабочей силе; интенсификация различных видов соц. мобильности; урбанизация; в политике — образование нац. государств; провозглашение равных гражданских прав; демократизация обществ. жизни.

Наряду с концепцией **И. о.** существуют теоретич. модели об-ва модерна (совр. об-ва) в отличие от традиционного об-ва (Ф. Теннис, М. Вебер, Г. Зиммель, Т. Парсонс и др.). Особое внимание в теориях модерна уделяется культурным основаниям об-ва. Рационализация, экономизация и индивидуализация признаются наиболее значимыми ценностями, определяющими обществ. и индивидуальную жизнь.

Понятие «**И. о.**» связано с философией эпохи Возрождения, идеологи которой в противовес католицизму провозгласили принцип социального прогресса.

См. также: Научно-техническая революция (НТР), Научно-технический прогресс (НТП), Постиндустриальное общество, Промышленная революция.

Лит.: *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. — М., 1999; *Гэлбрейт Дж.* Новое индустриальное общество. — М., 1969; *Touraine A.* The Post-Industrial Society. — New York, 1971; *Dahrendorf R.* Class and Class Conflict in Industrial Society. — Standford, 1959.

О. Н. Запорожец, Я. Н. Крупец

ИНЖЕНЕРНЫЙ ТРУД — один из видов *умственного труда*, требующий, как правило, высшего образования и определенного опыта *работы* в избранной сфере деятельности.

Содержанием **И. т.** является целесообразная деятельность по использованию научных знаний при создании новых технич. и строительных объектов, разработка технологий изготовления продукции и организации деятельности разнообразных предприятий и производств. Выделяют три основные категории инженеров: 1) производственники, выполняющие функции технолога,

организатора произ-ва, эксплуатационника; 2) исследователи-разработчики, сочетающие функции изобретателя, проектировщика и конструктора, и 3) «универсалы» — инженеры широкого профиля, в задачу которых входят организация и управление инженерной деятельностью и создание сложных технич. систем.

В середине XX в. в промышленно развитых странах в связи с обострением проблем, связанных с управлением человеческим поведением в произ-ве и сфере услуг, формируется научное направление соц. инженерии. Специалисты в этой области занимаются соц. проблемами *труда* и произ-ва, возможностью обогащения и гуманизации труда с целью повысить эффективность трудового поведения и снизить *социальную напряженность*. Основные формы их влияния на организационные структуры, определяющие человеческое поведение, — управленч. консультирование, соц. технологии, обучение *персонала* и т. п., что направлено на обеспечение проф. роста руководителей всех уровней, на формирование у них творч., инновационного подхода к решению произв. проблем.

Имеющее место в отечественной практике слишком широкое использование термина «инженер» для наименования должностей в аппарате управленч. гос. и муниципальных структур, прямо с **И. т.** не связанных, оказывает негативное влияние на соц. статус **И. т.**

См. также: Виды труда, Труд.

Лит.: *Кугель С. А., Никандров О. М.* Молодые инженеры. — М.: «Мысль», 1971; *Мангутов И. С.* Инженер. Социолого-экономический очерк. — М.: «Советская Россия», 1980; *Невская Л.* Социальный образ инженера. — Пермь: Пермское книжное изд-во, 1971; *Скаржинский М. И.* Труд инженера. — М.: «Экономика», 1977; Социально-психологический портрет инженера / Под ред. В. А. Ядова. — М.: «Мысль», 1977.

Б. Г. Тукумцев

ИННОВАЦИИ: ОТНОШЕНИЕ К НИМ. По восприимчивости инноваций их участники подразделяются на пять групп (Э. Роджерс).

1. Инноваторы, находящиеся в тесном контакте с организационной средой и готовые с определенным риском разрабатывать, предлагать и испытывать новые идеи. Доминантная черта характера — изобретательство и рационализаторство. Их доля среди всего *персонала* организаций, как правило, составляет до 2.5 проц.

2. Работники, очень быстро воспринимающие инновации (ранние реципиенты). Доминантная черта характера — чуткое прислушивание. Охотно выступают в роли местных авторитетов (до 13 проц.).

3. Средние работники. Иногда они оказываются в роли руководителей. Доминантная черта характера — рассудительность (до 34 проц.).

4. Работники, которые принимают инновации лишь под давлением мнения большинства. Доминантная черта характера — скептицизм (до 34 проц.).

5. Не согласные с любой инновацией. Доминантная черта характера — традиционализм. Воспринимают инновацию лишь тогда, когда она становится традицией (до 16 проц.).

Э. Роджерс проанализировал также характеристики инноваций, от которых зависит отношение к ним: 1) выгодность нововведения; 2) совместимость инновации с ценностями, нормами, привычками работников организации; 3) сложность, степень трудности для понимания и использования инновации; 4) дифференцированность инновации по этапам, фазам, возможность ее экспериментальной проверки; 5) коммуникабельность инноваций, возможность включения их в сферу коммуникаций работников.

Различные комбинации этих характеристик обусловливают, по Роджерсу, разные градации отношения к инновациям (см. рис. 1).

Последующие исследования показали, что на позитивное или негативное восприятие того или иного инновационного проекта существенно влияют: «свойскость» автора проекта («наш/не

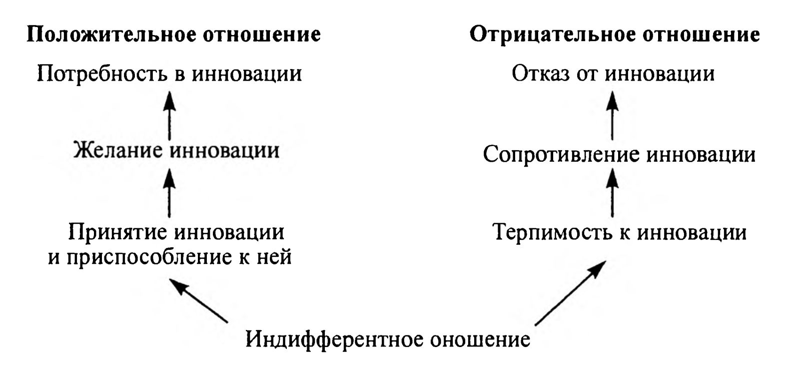


Рис. 1. Градации отношения к инновациям.

наш», изобретено «не здесь»); размер первоначальных затрат; риск для фирмы как решающий фактор; своевременность (не слишком ли рано/поздно браться за данный проект?); синдром страха перед успехом, интеллектуальный дискомфорт; стадия жизненного цикла фирмы: к зрелости она утрачивает инновативность, а в состоянии кризиса склонна к новшествам; размер фирмы и степень ее формализованности; культура персонала, прежде всего руководителей.

Лит.: *Rogers E. M.* Diffusions of Innovations. — New York: The Free Press, 1962; *Перлаки И.* Нововведения в организациях. — М.: «Экономика», 1980.

Н. И. Лапин

ИННОВАЦИИ: СРЕДА РЕАЛИЗАЦИИ. *Инновация* реализуется во внутренней и внешней среде. Внутреннюю образуют соц. отношения между людьми и организациями, их культура. Внешняя среда разнообразна и многослойна, она во многом институционализирована и потому, скорее, безлична (см. рис. 2).

Инновационный процесс протекает в противоречивой внешней среде. С одной стороны, на него воздействует репродуктивная, рутинная деятельность и соответствующие ей организационные структуры и культурные традиции. С другой — продуктивная деятельность *инновационных личностей*, доля которых в

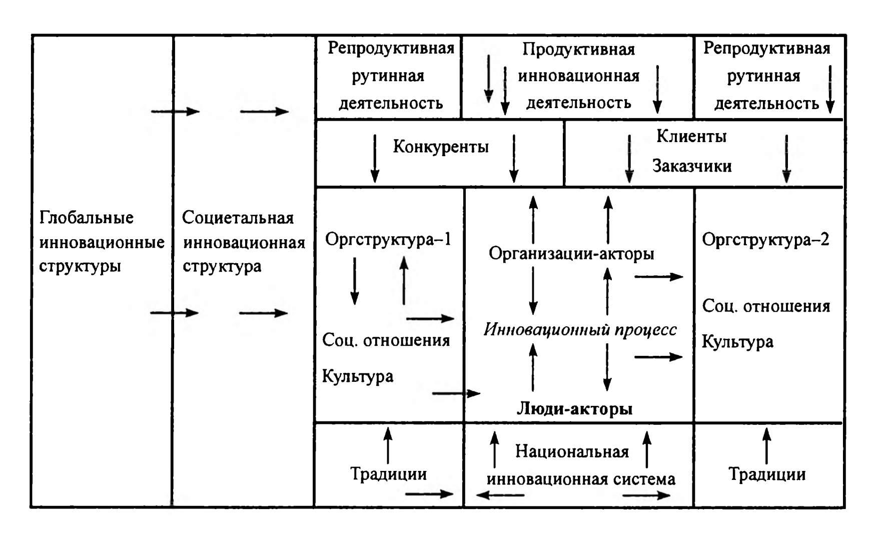


Рис. 2. Среда инновационного процесса.

настоящее время в России увеличивается благодаря рыночной конкуренции, в том числе и среди реальных и потенциальных клиентов инновационных фирм — заказчиков инноваций. Начинается интеграция нац. инновационной системы, которая также способствует интенсификации инновационной деятельности. В целом в позитивном направлении работают социетально-инновационная структура российского об-ва и еще более широкие, глобальные инновационные структуры.

Исход взаимодействия этих противоречивых тенденций не предрешен. Это может быть отбрасывание России на сырьевую периферию мировой экономики, но сохраняется возможность прорыва к высоким технологиям постиндустриальной, информационной экономики.

Н. И. Лапин

ИННОВАЦИОННАЯ ЛИЧНОСТЬ. Как сама деятельность разделяется на инновационную и рутинную, так различаются и соответствующие типы личностей: в первом случае это инновационная личность, во втором — авторитарная. Эверетт Хаген построил сопоставительную таблицу их характеристик (табл. 2).

Э. Хаген показал, что **И. л.** формируется и получает распространение в об-ве при особых обстоятельствах, которые он именует «выходом за пределы статуса», что невозможно в «закрытом» об-ве, тогда как в «открытом» имеет место интенсивная вертикальная мобильность.

Совр. российское об-во находится в ситуации массового выхода людей за пределы прежних статусов с их понижением или повышением. К категории инноваторов можно отнести преуспевающих *предпринимателей* и фермеров, организаторов и лидеров гражданских структур, политических партий, многих ученых, преподавателей и т. д. Д. Мак-Клелланд придает особое значение формированию достижительной мотивации в процессе социализации: с ранних лет необходимо прививать детям уверенность в себе, настойчивость в достижении цели, уважение к напряженному труду.

Лит.: *Hagen E.* On the Theory of Social Change. Homewood: Dorsey Press, 1962; *Штомпка П.* Социология социальных изменений. — М.: «Аспект-Пресс», 1996; *McClelland D.* The Achieving Society. — New York: Free Press, 1967.

Н. И. Лапин

Таблица 2

Инновационная и авторитарная личности

Важнейшие характеристики	Инновационная личность	Авторитарная личность
Отношение к действительности	Отношение к миру характеризуется любознательностью и стремлением управлять («манипулировать») им, что выражается в упорном потоке его основных регуляторов с целью воздействия на различные явления и их контроля.	Согласие с образцами жизни, диктуемыми традицией и авторитетами, которые обосновываются их предположительно вечной природой и сверхъестественным происхождением.
Понимание роли индивида в мире	Принятие на себя ответственности за плохие стороны жизни, сопряженное с потоком лучших решений и попытками внести изменения.	Покорность, послушание, стремление избегать ответственности и потребность в зависимости.
Стиль лидерства	Откровенность и терпимость к подчиненным, одобрительное отношение к их оригинальности и стремление к новациям.	Твердость (жестокость, непреклонность), завышенные надежды и строгие требования к подчиненным.
Степень склонности к созиданию и новациям	Творчество, стимулирующее самобытность и стремление к новизне, неукротимая любознательность.	Отсутствие (недостаток) стремления к созиданию, инновациям.

«ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ» — исследование, выполненное в 1998—2002 гг. лабораторией организационного развития ГУ-ВШЭ под рук. И. Б. Гуркова, которое имело целью уяснить: 1) как отдельные виды нововведений связаны с конкурентоспособностью фирмы; 2) какие формы организационного развития являются наиболее эффективными в отдельных отраслях и сферах бизнеса. Были обследованы предприятия в 73 регионах страны и 18 основных сферах народного хозяйства, различных по формам собственности.

Исследование показало, что после кризиса 1998 г. произошла массовая институционализация инновационных практик, связанных с перестройкой систем сбыта, активизацией освоения про-

дуктных и технологических или процессных инноваций; началось формирование новых правил инновационного поведения предприятий. Среди стратегий этого поведения отчетливо выступает ориентация руководителей на обеспечение конкурентоспособности. В 1998 г. крайне эффективными признаны освоение производства принципиально новой продукции (28 проц. фирм) и компьютеризация обработки управленческой информации (22 проц. фирм). В целом данный период характеризуется как состояние перед инновационным рывком; в 2000 г. наблюдается поиск новых инновационных парадигм; в 2002 г. возник устойчивый цикл связей: конкурентоспособность (обеспеченность заказами и загрузка мощностей)—инновационное развитие—конкурентоспособность; интенсивность инновационного развития объясняет 15—30 проц. вариаций в каждом из параметров конкурентоспособности продукции; уровень культуры производства становится решающим фактором успеха в борьбе за заказы; по организационным *инновациям* предприятия с существенным гос. участием уступают остальным.

По-прежнему идеи освоения новой технологии заимствуются в каждом третьем случае, а в освоении новых товаров и форм сбыта — в каждом втором. Однако положительный экономич. эффект был тем выше, чем ниже была доля имитации.

Лит.: *Гурков И. Б.* Инновационное развитие и конкурентоспособность. Очерки развития российских предприятий. — М.: ТЕИС, 2003; *Гурков И. Б., Тубалов В. С.* Инновации в российской промышленности: создание, диффузия и реализация новых технологий и социальных практик // Мир России. 2004. № 3.

Н. И. Лапин

ИННОВАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ ФИРМЫ. Разработать **И. с. ф.** — значит ответить на вопросы: «Как сделать, чтобы фирма непрерывно создавала инновационную продукцию, которая дает более высокие доходы, чем рутинная?», «Как увеличить долю инновационной продукции в общем ее объеме?», «Как создавать радикальные инновации, которые выводят фирму на передовые рубежи и позволяют ей получать максимальные доходы?»

Ответ на первый вопрос зависит от характера жизненного цикла инновации. Если это квазирыночный, локально-внедренческий цикл, то стратегия фирмы состоит в том, чтобы своевременно обеспечивать достаточное число заказов на инновации. Если это расширенно-рыночный жизненный цикл, то применима

стратегия своевременного отказа от производимого новшества и замены его другим. Как определить, когда «еще рано» заменять производимое новшество, а когда «уже поздно»? На рис. 3 изображены жизненные циклы новшеств А и Б. Своевременность замены первого вторым состоит в том, что старт новшества Б осуществляется еще на стадии зрелости новшества А. В этом случае часть высоких доходов от его продаж инвестируется на убыточный старт новшества Б. А затем доходы от монопольных продаж новшества Б на стадии его быстрого роста компенсируют возможные убытки от снижения цен на новшество А.

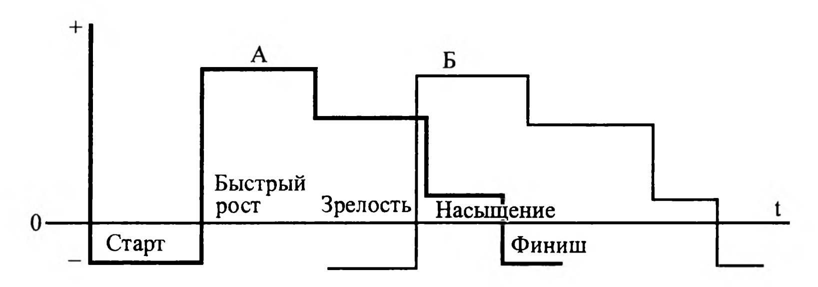


Рис. 3. Жизненные циклы новшеств А и Б.

Важно не только первым выйти на рынок новшества, но и не опоздать уйти с рынка устаревающей продукции, первым прийти с новейшей продукцией. Данная стратегия наиболее эффективна. Однако следует опасаться инновационного «перегрева» фирмы: при неоправданных рисках или сбоях в координации параллельных процессов новаторские команды, окрепшие в фирме, могут ее покинуть.

Совр. инновационная стратегия выдвигает в центр проблему неопределенностей и рисков, а в качестве эффективного инструмента предлагает маркетингово-ориентированный подход. На первый план выступает тот факт, что потребители нуждаются не в самом по себе новом продукте, а в новых выгодах от него. Соответственно следует различать изобретения и инновации: «изобретение — это новый продукт, а *инновация* — новая выгода» (Дойль).

Поэтому важно различать идею товара и концепцию его позиционирования для потребителей. Идея товара — это новое благо или функциональная услуга, которая предложена на рассмотрение. Новый товар становится успешной инновацией, если он отвечает требованиям выгодности, уникальности, устойчивости со-

отнесения товара с данной фирмой, ликвидности и возможности его реализовать.

В отличие от идеи товара концепция позиционирования относится к сфере выбора целевого рынка и выгодного предложения. Она разрабатывается с учетом того, насколько клиенты осознают выгоды нового товара; верят ли они, что он может быть полезным; есть ли у них потребность в предложенных благах; если потребность существует, удовлетворяют ли ее нынешние поставщики; считают ли клиенты, что предложенная цена соответствует ценности товара; как и насколько часто они предполагают использовать товар.

Одно и то же новшество может иметь разные концепции позиционирования для различных рынков. Каждое успешное нововведение означает изобретение не только идеи товара, но и новой концепции его позиционирования.

Лит.: *Дойль П.* Инновации и разработка нового продукта // Менеджмент: стратегия и тактика. — М., 1999; *Лапин Н. И.* Формирование и реализация современной инновационной стратегии организаций // Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы / Рук. авт. кол. Д. С. Львов, А. Г. Поршнев. — М.: «Экономика», 2002.

Н. И. Лапин

ИННОВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС — движение инновации от идеи новшества до его использования конечным потребителем.

Структура **И. п.** определяется предметной логикой инновации. Первоначально исследователи и практики выделяли три стадии **И. п.**: фундаментальное исследование, изобретение новшества, разработка его «ноу-хау». Затем добавили такие стадии: подготовка и запуск нового производства; использование/потребление новшества, включая сервисное обслуживание сложной техники (автомобиль, самолет и т. п.) и утилизацию отходов; маркетинг. Ныне выделяют от 6 до 9 стадий. Одной из типовых является модель, представленная в табл. 3

Затраты распределяются по этим стадиям неравномерно, но неизменно отмечается рост доли затрат на исследования и разработки, особенно быстро растут затраты на маркетинг.

Учитывая состояние **И. п.** в российской промышленности, целесообразно различать три основные их формы:

I. Локальное произ-во новшества. Оно характеризуется тем, что ограничивается произ-вом и использованием/потреблением

Таблица 3

Стадии промышленной инновации

Изобретение	Техническая реализация					Рынок
Научные исследования и разработки	Инженерно-техническая разработка и конструирование	Создание прототипа	Запуск пробного производства	Подготовка оснастки и оборудования	Производство	Маркетинг

новшества лишь той фирмой, которая его заказала: либо это фирма-изготовитель, либо фирма-заказчик. Локальный инновационный цикл включает: 1) разработку проекта инновации, в который входит техническое и экономическое ее обоснование, на основе потребности фирмы в новшестве, наличия открытия, изобретения, рационализаторского предложения; 2) первое освоение новшества, в том числе прикладные исследования, разработки, изготовление опытного образца и первое тиражирование новшества, первое его производство для нужд фирмы-изготовителя или фирмы-заказчика; 3) первое использование новшества, его потребление внутри фирмы-изготовителя или фирмы-заказчика, включая первый опыт сервисного обеспечения.

II. Монопольное произ-во новшества: как и в первом случае, его осуществляют фирмы-создатели, но свою продукцию они продают через внешний рынок, адресуя ее многим потребителям. Возникает промежуточный воспроизводственный цикл, когда рыночный механизм включен, но его действие ограничено наличием единственного производителя. Он позволяет фирме-актору определять рыночные цены и получать монопольную сверхприбыль.

III. Расширенное произ-во новшества характеризуется тем, что это производство осваивается многими фирмами. Цикл инновационного процесса становится полным. Дополнительно к стадиям предыдущего цикла появляются еще две: распространение методов производства новшества (ноу-хау) и форм его использования; расширенное производство новшества, а также финишная стадия — рутинизация производства и самого «новшества» в окружающей среде, вплоть до насыщения рынка данным новшеством и прекращения его производства.

Лит.: *Лапин Н. И.* Формирование и реализация современной инновационной стратегии организаций // Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы / Рук. авт. кол.: Д. С. Львов, А. Г. Поршнев. — М.: «Экономика», 2002; Policies for the stimulation of industrial innovation: Analitical report. — Paris, 1978.

Н. И. Лапин

ИННОВАЦИЯ, НОВОВВЕДЕНИЕ (innovation) — процесс создания, распространения и использования новшества как практического средства для удовлетворения потребностей людей, общества.

Термин «**И.**» первоначально связывался с изменениями в культуре, с путями диффузии **И.** в соседние культурные ареалы. В начале XX в. он был воспринят экономич. наукой. В. Зомбарт обосновал концепцию *предпринимателя* как инноватора (1909 г.). Й. Шумпетер предложил более общую концепцию — предприниматель изобретает новые комбинации факторов произ-ва, которые становятся источником предпринимательской прибыли, — и выделил пять таких комбинаций (1911 г.); в конце 30-х гг. он ввел различение базовых инноваций и инноваций-следствий. В США, в середине 30-х гг., при выходе из «великой депрессии», сложилась концепция *инновационной стратегии фирмы*. Она получила широкое распространение в послевоенной Западной Европе, где также утвердилось понимание роли **И.** в преодолении экономич. депрессии (Г. Менш). Возникла обширная научная литература по инновационной тематике, в вузах стали ежегодно готовить тысячи *специалистов* по управлению **И.** Длительность инновационного цикла сократилась с 14 до 6.5 лет и продолжает уменьшаться. С 80-х гг. XX в. в странах с рыночной экономикой развиваются *национальные инновационные системы* (НИС) и их концепции (Б. Лундвал, Р. Нельсон).

В СССР доминировала концепция *научно-технологического прогресса (НТП)* на макроуровне. Она отвечала задачам централь-но-планируемой мобилизации ресурсов на индустриальную модернизацию страны, прежде всего на развитие военно-промышленного комплекса, но не оставляла свободы на микроуровне — для инновационного саморазвития предприятий. С конца 50-х гг. началось замедление НТП, сохранялись растянутость инновационного цикла до 12 и более лет, их низкая экономическая эффективность. С середины 60-х гг. образовались и все шире раздвигались «ножницы» между созданием и освоением образцов новой техники: число создаваемых образцов снизилось к концу 80-х гг.

с 4883 до 2185, а число освоенных возросло с 1200 до 3200. Освоение продолжало расти за счет временнóго лага между изобретениями и их внедрением, но его эффективность оставалась низкой: 95 проц. образцов осваивалось на 1—3 предприятиях при потребности на порядок выше. В первой половине 90-х гг. рухнули оба параметра, и лишь в последние годы наметилось частичное их восстановление. Были приняты первые гос. решения о создании НИС в России.

Советские социологи, прежде всего работавшие в социологии трудовых организаций, к середине 70-х гг. понимали необходимость развития социологии инноваций, или инноватики. Социологические исследования **И.** начались во ВНИИ системных исследований АН СССР; их организационной формой стал проект «Нововведения в организациях», ориентированный на широкое изучение организационных и технических инноваций на промышленных предприятиях (1977—1987 гг., рук. Н. И. Лапин, затем А. И. Пригожин и Б. В. Сазонов). Одновременно велись разработки в Эстонии (Ю. Вооглайд, М. Хабакук), с середины 80-х гг. — в Новосибирске (Л. Я. Косалс). В совр. России Санкт-Петербургский гос. политехнический университет предложил инновационную программу, которая в 1995 г. была утверждена правительством РФ. В 1999 г. на базе этого университета введена новая специализация — инноватика. С 2002 г. в нескольких университетах началась подготовка студентов по специальности «Управление инновациями».

Содержание **И.** составляет инновационная деятельность. Различают продуктные, технологические, социальные, культурные **И.** По степени новизны **И.** выделяются: а) радикальная, базовая **И.** (basic innovation), открывающая принципиально новые практические средства, напр. распространение колеса, письменности, автомобиля; б) модифицирующая, совершенствующая **И.** (improvement innovation). Соотношение радикальных и совершенствующих **И.** в деятельности фирмы оценивается в среднем как 1 : 9.

В динамике **И.** выделяют *инновационный процесс* и жизненный цикл **И.** В единстве они характеризуют **И.** как целостную систему. Ее эффективность определяется по вкладу в рентабельность и конкурентоспособность фирмы.

Лит.: Инновации в организациях. Труды конференций и семинаров ВНИИСИ / Отв. ред. Н. И. Лапин. — М.: ВНИИСИ, 1980—1987; *Лапин Н. И.* 1) Актуальные проблемы исследования нововведений // Социальные факторы нововведений в организационных системах. Труды конференции. — М.: ВНИИСИ, 1980; 2) Формирование и реализация современной инновацион-

4 Зак. № 3469

ной стратегии организаций // Управление социально-экономическим развитием России: концепции, цели, механизмы / Рук. авт. кол.: Д. С. Львов, А. Г. Поршнев. — М.: «Экономика», 2002; *Пригожин А. И.* Нововведения: стимулы и препятствия. — М.: Политиздат, 1989; *Lundvall B.-A.* National Systems of Innovation. Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning. — London: Pinter Publishers, 1992.

Н. И. Лапин

ИНСТИТУЦИАЛИЗАЦИЯ ДОГОВОРНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ — процесс определения и закрепления социальных норм, правил, социальных механизмов и организационных структур, а также приведение их в систему, которая способна сбалансировать интересы *работодателя* и *наемных работников*.

В экономически развитых странах со времени появления и распространения *наемного труда* шел процесс **И. д. т. о.** и формировался социальный институт трудового найма. Сегодня в одной нац. системе в разных отраслях промышленности и даже в рамках одной отрасли можно встретить предприятия с разными формами **И. д. т. о.** Процесс **И. д. т. о**. происходит под влиянием множества факторов. Наиболее значимые из них: *научно-технический прогресс*, вызывающий изменения в *содержании труда* и в требованиях к *наемным работникам*; социокультурные факторы — соц. нормы, моральные, религиозные ценности, влияющие на отношения в сфере труда; социально-политические факторы, включая развитие профсоюзного движения и возрастание регулирующего воздействия гос-ва, демократизация жизни, признание прав человека и равенства всех перед законом.

В настоящее время в России уровень **И. д. т. о.** на большинстве предприятий еще довольно низок. Нормы, правила и роли соц. института трудового найма только начинают осваиваться *менеджментом* и наемными работниками. Из-за отсутствия *солидарности* работников наемного труда и вследствие несовершенства действующего *Трудового кодекса* не на всех предприятиях и фирмах, особенно на малых и средних предприятиях, создаются группы уполномоченных от наемных работников для переговоров с работодателем. В то же время организационные структуры в лице традиционных *профсоюзов* практически не выполняют своих институциональных функций по защите прав наемных работников и ведению переговоров, превратившись в социально-бытовые подразделения предприятий. Механизм коллективных переговоров далек от совершенства и не повсюду востребован как работодателем, так и работниками. Анализ взаимодейст-

вия субъектов *договорных трудовых отношений* на отечественных предприятиях дает основание утверждать, что они находятся на раннекапиталистическом этапе институциализации. Для него характерно доминирование неформальных практик и спонтанных механизмов регуляции отношений между администрацией и работниками. Эти отношения развиваются на фоне малоограниченной власти работодателя и высшего менеджмента, широких административных и хозяйственных возможностей предпринимателя и слабой защищенности наемного работника. Исследования фиксируют также влияние советских традиций в управлении *персоналом* и создание своеобразных гибридных практик «постсоветского корпоративизма».

Лит.: *Бочаров В. Ю.* 1) Институциализация договорных трудовых отношений на отечественных предприятиях // Социологические исследования. 2001. № 7; 2) Институциональный подход к анализу состояния договорных трудовых отношений на промышленных предприятиях // Контексты социального знания. Самара: «Универс-групп», 2005; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С.Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; *Кирдина С. Г.* Трудовые отношения в редистрибутивных экономиках: случай России // Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт) / Отв. ред. М. В. Каргалова и др. — М.: «Проспект», 2003.

В. Ю. Бочаров

ИНТЕНСИФИКАЦИЯ ТРУДА — 1) увеличение плотности использования *рабочего времени* наемного работника *работодателем*; 2) комплекс мер, направленных на более полное использование *трудового потенциала* работников, повышение *производительности труда*.

Следует отличать **И. т.** от интенсификации произ-ва, также являющейся средством повышения производительности труда, но за счет совершенствования средств произ-ва. Научный подход к проблеме **И. т.** возникает на рубеже XIX и XX вв. благодаря работам Ф.У.Тейлора. Он предложил систему *рационализации труда*: разделение трудового процесса на простые операции; повышение удобства *рабочего места*; определение максимально допустимых затрат труда с учетом необходимости восстановления работоспособности во *внерабочее время*. Тейлор разработал систему экономич. стимулирования интенсивного труда, которая была дополнена Э.Мэйо «доктриной человеческих отношений» путем включения социально-психологических мотиваторов **И. т.** Позднее обнаружился предел возможностей обоих подходов к **И. т.**, которому способствовала незаинтересованность работода-

телей в затратах на *научную организацию труда* в условиях низкой доли оплаты труда в общей структуре произв. затрат. Дальнейшее развитие управленч. стратегий, направленных на повышение производительности труда, связано с новыми технологиями, применение которых предполагает увеличение затрат на оплату труда. Значительную роль в изменении позиции работодателей сыграло рабочее движение в промышленно развитых странах.

См. также: Конвейерный труд, Тейлоризм, Теория мотивации труда Ф.Херцберга, Фордизм.

Лит.: *Скотт Синк Д.* Управление производительностью. Планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. — М.: «Прогресс», 1989.

Я. Л. Эйдельман

ИСТОРИЧЕСКИЕ ЭПОХИ ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДА — в марксистской теории наиболее значимые исторические этапы изменения отношений в сфере *трудовой деятельности*, обусловленные развитием орудий, *средств труда* и масштабов производства.

Впервые **И. э. о. р. т.** были выделены Ф. Энгельсом в 1884 г. (он называл их великими эпохами). Их анализ позволил показать значение *разделения труда* для радикальных изменений соц. структуры об-ва. Первая эпоха — обособление пастушеских племен от скотоводческих. Это способствовало произ-ву продукта не только для собственного удовлетворения, но и для регулярного обмена. Разделение труда ради обмена стимулировало возникновение частной собственности, а присвоение прибавочного продукта означало появление *эксплуатации* человека человеком. Произ-во продукта для обмена породило экономич. взаимозависимость людей, придало их труду обществ. характер. Первая эпоха *общественного разделения труда* обогатила обществ. отношения, дала толчок к формированию рыночных механизмов и способствовала соц. расслоению об-ва.

Вторая эпоха — обособление ремесленничества от земледелия, вследствие чего возникают собственно товарное производство и разделение об-ва на классы.

Третья эпоха — обособление торговли. Рост произ-ва продукта порождает необходимость в существовании специальной соц. группы, которая занималась только обменом. Появляются купцы, торговцы. Возникает соц. слой, представители которого доминируют над произ-вом, не участвуя в нем непосредственно. Появляются металлические деньги — мощное средство господства непроизводителя над производителем. Новое разделение труда, по-

родившее культ денег, во взаимодействии с уже существовавшими *видами труда* способствовало развитию торговли, ростовщичества, расширению денежного обращения, увеличению земельной собственности и ипотеки.

См. также: Мануфактурное разделение труда.

Лит.: *Маркович Д.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Чангли И. И.* Труд. — М.: ЦСП, 2002; *Энгельс Ф.* Происхождение семьи, частной собственности и государства // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т.21; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Н. В. Авдошина

«ИТАЛЬЯНСКАЯ» ЗАБАСТОВКА — одна из форм открытого *трудового конфликта*, при которой *персонал* предприятия прекращает производственную деятельность, но при этом в течение *рабочего дня* не покидает своих *рабочих мест*.

Оказывая давление на *работодателя*, работники в то же время не дают повода для обвинения их в невыходе на *работу*, а также исключают возможность появления на их рабочих местах *штрейкбрехеров*. Разновидность **И. з.** — «работа по правилам». Поскольку точное соблюдение технологических требований, условий труда и *правил трудовых отношений* часто нарушается, рабочие прекращают работу, оставаясь на своих местах. Напр., достаточно сослаться на изношенность рабочей одежды или сквозняк, неприятные запахи в цехе.

См. также: Забастовка, Стачка.

К

КАРЬЕРА ТРУДОВАЯ — продвижение работника по ступеням производственной, научной, управленческой, социальной или иной иерархии.

Характер, тип и темп **К. т.** определяются как объективными возможностями, предоставляемыми для ее осуществления, так и обстоятельствами жизни данного работника, его личными способностями, уровнем проф. подготовки, социально-культурными

навыками, волей и состоянием здоровья, т. е. его соц. ресурсом. В качестве одного из внешних условий может рассматриваться организация системы отбора и *повышения квалификации* работников, предоставление им возможности продвижения по квалификационной, служебной и управленческой иерархии.

См. также: Внутрифирменный рынок труда, Профессионального продвижения система.

КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ — совокупность технических, эксплуатационных, экономических, эстетических и других свойств производимых товаров или услуг, определяющих их пригодность для потребителя.

Требования к **К. п.** постоянно возрастают под влиянием развития науки и техники, совершенствования произ-ва, непрерывного роста потребностей об-ва, рыночной конкуренции. Вместе с ценой изделий **К. п.** в совр. условиях становится основным показателем конкурентоспособности предприятия. Наряду с такими показателями, как экономичность, производительность, надежность, долговечность, материало- и энергоемкость машин и изделий, их качество характеризуется эргономическими, эстетическими и экологическими показателями. Повышение **К. п.** возможно путем совершенствования *средств труда* и производственных технологий, за счет изменения *качества труда* на основе использования более совр. методов мотивации труда и формирования активного *трудового поведения* работающих. Оптимален комплексный подход к решению этой задачи.

В СССР начиная с 60-х гг. XX в. было принято присуждать государственный знак качества. В настоящее время высшим признанием **К. п.** является Международный сертификат качества.

См. также: Активность трудовая, Включенность в организацию.

КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ — степень профессиональной и квалификационной пригодности работника к выполнению определенных трудовых функций с учетом их сложности и ответственности работника за качество и установленный срок изготовления продукта.

К. р. с. определяется природными свойствами (пол, возраст, физическая сила и т. д.) и социокультурными нормами. Первые обусловливают *естественное разделение труда*, вторые — его ценность, востребованность на рынке труда. *Квалификация* как составляющая **К. р. с.** отражает формально удостоверенную способность (пригодность) работника к данному виду *труда*.

Конкурентоспособность гос-ва на мировом рынке во многом зависит от качества его рабочей силы.

Степень соответствия способностей человека требованиям, предъявляемым ему трудовыми операциями и условиями труда, характеризуют его компетентность. К числу ее показателей относятся: креативность, эвристичность, интуиция, предикаторность (способность предвидеть результаты работы), независимость, всесторонность. Обобщенно компетентность можно оценить по уровню общей эрудиции, глубине специальных знаний и информированности в произв. ситуации.

Структурно-функциональная модель проф. компетентности включает функциональную, ситуативную, интеллектуальную и социальную компетентность. Функциональная и ситуативная компетентность характеризует *профессионализм*, интеллектуальная и социальная — уровень квалификации, психологическую состоятельность.

В соц. психологии соц. компетентность определяется как возможность и способность людей эффективно поддерживать социальные отношения. Ее составляющие — мотивация сотрудничества, эмпатия (способность понять другого), уверенность в себе, умение «себя подать», сохраняя самотождественность.

См. также: Активность трудовая, Мотивация поведения, Трудовой потенциал работника.

Лит.: *Бляхман Л. С., Сидоров В. А.* Качество работы: роль человеческого фактора. — М.: «Экономика», 1990; *Иглин В. А.* Проблемы обеспечения качества рабочей силы и их влияние на конкурентоспособность российских предприятий // Трудовое право. 2002. № 5—6; *Нечаева Н. А.* Человек на работе: социокультурные доминанты сознания и адаптация к рыночным отношениям. Качество населения. — СПб.: Социологич. ин-т РАН, 1996; *Фиглин Л.А.* Социальный потенциал качества управления и развития. — Саратов: «Научная книга», 2003.

Л. А. Фиглин

КАЧЕСТВО ТРУДА — совокупность свойств процесса *трудовой деятельности*, обусловленных способностью и стремлением работника выполнить определенное задание в соответствии с установленными требованиями.

Показатели **К. т.**: качеств. и количеств. характеристики процесса работы и ее результатов. **К. т.** зависит от сложности и *условий труда, квалификации,* способностей работника и его *отношения к труду*. Оно предполагает целесообразное расходование рабочей силы, оптимальную реализацию физических и умствен-

ных способностей работников, затрат *труда* в процессе произ-ва с учетом его сложности.

Исторически проблематика **К. т.** развивается в двух направлениях. Первое опиралось на трудовую теорию стоимости и разрабатывалось А. Смитом, Д. Рикардо и К. Марксом. Второе — «полезностное» — направление представлено различными теориями маржинализма, «предельной» полезности, во многом субъективистскими. В наше время развивается концепция трудовой теории потребительной стоимости. Она учитывает качество работы, отражающее уровень развития производительных сил, производственных отношений и морально-этические аспекты отношения к труду.

Качество абстрактного труда, по Марксу, — способность работника, добавляя новое количество труда к уже овеществленному, сохранять овеществленный труд в его качестве. Для воздействия на повышение **К. т.** необходимо создание организационно-технических предпосылок (организация и условия труда), социально-экономических и социокультурных условий формирования личного *трудового потенциала работников,* обеспечение технологических нормативов процесса труда и его результатов, т. е. *качества продукции* и услуг.

См. также: Включенность в организацию, Организация труда, Отношение к труду, Профессиональная пригодность.

Лит.: *Корогодин И. Т.* Качество труда. Политико-экономические исследования. — Воронеж, 1980; *Кравченко А. И.* История зарубежной социологии труда. Общие принципы. — М.: «Просвещение», 1991; *Бляхман Л. Е., Сидоров В. А.* Качество работы: роль человеческого фактора. — М.: «Экономика», 1990.

Л. А. Фиглин

КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ — совокупность условий, определяющих степень эффективной реализации трудового потенциала общества, предприятия, отдельного человека.

К. т. ж. — составляющая более общей категории качества жизни и возможностей развития личности граждан согласно их многообразным потребностям.

В советской литературе вместо понятия «качество жизни», рассматриваемого как «идеалистическое», субъективистское, использовался термин «образ жизни». Концепция качества жизни — обобщение сложившихся к 60-м гг. XX в. трудовых теорий и концепций *«человеческого капитала»,* «человеческих отношений», *«гуманизации труда», «обогащения труда»,* «произв. демокра-

тии». Это движение в сторону создания условий, препятствующих процессу *отчуждения труда*, восстановления его целостности и возвышения человека как самостоятельной творч. личности. Основу концепции составляют два положения: главным *мотиватором* должна являться не зарплата, не карьера, а удовлетворенность от достижений в процессе труда путем самореализации и самовыражения индивидов; полная самореализация и самовыражение личности работника, которые могут осуществляться только в условиях трудовой демократии.

Существует три подхода к оценке **К. т. ж.** Первый обусловлен нац. целями, связанными с проведением реформ и соц. политикой, прежде всего обеспечением достойного уровня жизни. Второй имеет целью беспристрастное определение экономического, социального, политического и культурного состояния об-ва и тенденций его изменений. Третий предполагает оценку **К. т. ж.** преимущественно на *рабочем месте.* Оценка параметров **К. т. ж.** предполагает разграничение оценок — с позиций работника, с позиции *предпринимателя* и с позиции об-ва в целом. Концепция качества жизни формулирует совокупность условий, определяющих физическое, психологическое и социальное благополучие человека и соц. групп. Они включают не только объективные обстоятельства (питание, жилище, занятость, образование), но и субъективную оценку благополучия: удовлетворенности своей жизнью, в данном случае — трудовой. Последняя выступает основой мотивации труда и отношения к работе, так как люди конструируют свои образы мира и действуют в соответствии с ними (так называемая теорема У. Томаса (1965 г.) — представителя конструктивистского направления в социологии).

См. также: Патернализм, Психологический климат в организации, Удовлетворенность работой, Уровень жизни.

Лит.: *Деминг Э.* Выход из кризиса. — Тверь: «Альба», 1994; *Платонов О. А.* Повышение качества трудовой жизни: опыт США. — М.: КПЦ «Рада», 1992; *Фиглин Л. А.* Социальный потенциал качества управления и развития. — Саратов: «Научная книга», 2003.

Л. А. Фиглин

КВАЛИФИКАЦИИ УРОВЕНЬ — оценка профессиональной подготовки работника к *труду* разной степени сложности.

В отечественных исследованиях рабочих производственных организаций, начиная с 60-х гг. XX в. и до настоящего времени, как правило, выделяется четыре квалификационные категории.

1. Неквалифицированный работник — выполняющий простейшие трудовые операции преимущественно ручного, *физического труда*, не требующего специального обучения. Подготовка к выполнению трудовых функций ограничивается инструктажем или тренировкой в пределах небольшого срока. Неквалифицированный работник имеет самый низкий квалификационный разряд. Его труд в массовом сознании рассматривается как непрестижный.

2. Малоквалифицированный работник — выполняющий трудовые операции невысокой сложности, требующие непродолжительной (до 3 месяцев) подготовки на специальных курсах или на *рабочем месте*. В *работе* преобладают элементы физического труда. Нередко труд малоквалифицированного работника носит монотонный характер, напр., его темп определяется движением конвейера. Малоквалифицированный работник имеет невысокий квалификационный разряд.

3. Квалифицированный работник — обладающий высоким уровнем проф. подготовки, полученной в специальном учебном заведении, и способный выполнять сложные трудовые операции, требующие обширных знаний и самостоятельности. Доля физического труда равна (или больше) доле *умственного труда*. Такой работник может иметь высокий (но не высший) квалификационный разряд (класс, категорию).

4. Высококвалифицированный работник — выполняющий трудовые операции большой сложности и ответственности, требующие длительной проф. подготовки, высокой произв. культуры и значительного опыта. Последний тесно связан со стажем работы по данной *специальности*. В его деятельности умственный труд преобладает над физическим, велика возможность творч. подхода к выполняемой работе. Такой работник имеет наивысший квалификационный разряд, класс, категорию и, как правило, высокий *трудовой статус* профессионала в своей организации.

Повышение **К. у.** — один из основных показателей развития трудового потенциала предприятия. Оно оказывает позитивное влияние на рост *удовлетворенности работой* и стабильность персонала. Несоответствие **К. у.** требованиям рабочего места не способствует успешной адаптации работника на предприятии, становится предпосылкой низкого *качества труда* и неудовлетворенности работой.

См. также: Качество труда, Профессионального продвижения система, Трудовой потенциал.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Козлова Г. П., Файнбург З. И.* Изменение характера труда и всестороннее развитие человека // Вопросы философии. 1963. № 3; *Максимов Б. И.* Рабочие в реформируемой России. — СПб.: «Наука», 2004.

Б. Г. Тукумцев

КВАЛИФИКАЦИЯ — совокупность свойств работника, характеризующих объем его профессиональных знаний и трудовых навыков, которыми он должен обладать для *трудовой деятельности* на конкретном *рабочем месте.*

К. отражает уровень проф. подготовки работника и его готовности к *труду* высокого качества при нормальных затратах энергии. Более высокий уровень **К.** в большей части случаев обеспечивает и более высокое *качество продукции.*

К. определяется системой тарифных разрядов *рабочих* и служащих, которая учитывает разницу между квалифицированным и неквалифицированным трудом и на основе этого определяет меру его оплаты. При оценке **К.** рабочих в России наиболее распространено шесть тарифных разрядов. С учетом особой сложности и ответственности выполняемых работ отдельных категорий рабочих (основных металлургических цехов предприятий черной металлургии, слесарей-инструментальщиков, наладчиков станков с ЧПУ, отдельных категорий станочников предприятий машиностроения и др.) предусмотрена восьмиразрядная *тарифная сетка.* **К.** служащих бюджетной сферы оценивается по единой тарифной сетке (ЕТС), которая имеет 18 разрядов.

К. врачей, учителей, инженеров всех *специальностей*, техников, экономистов и др. определяется путем присвоения квалификационной категории. Последняя повышается в зависимости от повышения знаний, деловых качеств и способностей *специалиста* творчески выполнять свою *работу.* Оплата труда различной квалификации регулируется тарифными ставками, которые устанавливаются по каждому квалификационному разряду.

В квалификационных характеристиках профессии определяется, какие проф. задачи должны решать работники с разным разрядом, что они должны знать и уметь, какими личностными качествами обладать. Как показатель уровня овладения профессией **К.** базируется на образовании и проф. опыте, будучи основой профессионально-квалификационного продвижения в должностной структуре и оплате труда.

См. также: Профессионализм, Профессиональная пригодность, Профессия.

Лит.: *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М., 1996; Трудовой кодекс Российской Федерации. — М.: «Проспект», 2004.

Н. И. Шаталова

КИБУЦЫ — форма коллективной *организации труда* в Израиле.

Подразумевает интенсивное участие рядовых работников в жизни преимущественно сельскохозяйственного предприятия, смену характера *работы*, должностную ротацию, включая ротацию на руководящих должностях.

К. имеют место и в промышленном произ-ве, они могут быть религиозными общинами и светскими сообществами. В основном это форма не только организационного устройства, но и соц. жизни. **К.**, хотя и вносят значительный вклад в нац. экономику, так и не стали движущей силой израильского народного хоз-ва в отличие от подобных предприятий бывшей Югославии, основанных на самоуправлении и находящихся в собственности работников. Социологи относят труд в **К.** к контркультурным видам работы (countercultural work), выполняемой в группах, которые отказываются от ценностей и практик совр. об-ва и пытаются применить альтернативные подходы. Отношения в **К.**, как и во многих других контркультурных видах организации труда, обычно предполагают равенство вознаграждения, слияние труда и отдыха, отказ от традиционного понимания карьеры. Первосоздатели **К.** руководствовались социалистическими воззрениями. В настоящее время **К.** испытывают влияние рыночных отношений, напр. разрешают своим членам работать вне **К.** по найму с отчислением части заработка в бюджет **К.**, что напоминает практику «отходного промысла» в российской крестьянской общине.

См. также: Включенность в организацию, Коллективный труд, Корпоративизм.

Лит.: *Don Y.* Kibbutz industry: a socio-economic experiment in the making // Studies in rural development: Essays in memory of Dov Weintraub. — Jerusalem, 1993; *Hall R. H.* Sociology of work: perspectives, analyses and issues. — London; New Dalhi: Pine Forge Press, 1994.

П. В. Романов

КОЛЛЕКТИВ ТРУДОВОЙ — в советской терминологии общность работников предприятия (организации), в которой каждый ответственен за эффективность общей работы и готов безвоз-

мездно помочь «отстающим» выполнить плановые производственные задания. В обыденном языке и сегодня принято говорить о коллективе предприятия, организации. Однако в условиях рыночных отношений безвозмездность помощи нерадивым или малоквалифицированным сотрудникам практически минимизирована. Понятие «**К.т.**» остается как языковой термин, но по существу его смысл, как правило, приобретает иное значение: каждый работник обязан аккуратно выполнять свои обязанности и тем самым вносить вклад в коллективную работу.

См. также: Коллективизм, Корпоративизм.

КОЛЛЕКТИВИЗМ. В современной теоретической социологии коллективизм рассматривается как коммунитарность, присущая традиционным обществам.

На советских предприятиях **К.** понимался как единое сообщество, в котором непременна взаимопомощь и взаимная ответственность за выполнение плановых заданий или «повышенных обязательств». Ради достижения этих целей *работу* отстающего мог взять на себя другой член коллектива. Принцип **К.** обрел формулу: «Не умеешь — научим, не хочешь — заставим». **К.** предполагал также товарищеские взаимоотношения между его членами и осуждал индивидуализм как стремление преследовать собственные интересы в ущерб коллективным. В наше время можно говорить о «постсоветском корпоративизме», суть которого — поддержание взаимоотношений сотрудничества в среде работников, между работниками и управляющим *персоналом*, но вместе с тем жесткая ответственность за выполнение своих обязанностей.

См. также: Бригада, Корпоративная культура, Неформальные отношения на производстве, Патернализм.

Лит.: Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004. Разд. 1 и 4.

В. А. Ядов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР — правовой акт, регулирующий *трудовые отношения* в организации и заключаемый *работодателем* и работниками в лице их представителей.

К. д. может заключаться в организации в целом, ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Содержание **К. д.** определяется сторонами.

Трудовой кодекс (ТК) предусматривает, что в **К. д.** могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников

по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм урегулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения производственных заданий, определенных коллективным договором; *занятость*, переобучение, условия *высвобождения работников*, *рабочее время* и время отдыха, включая порядок предоставления и продолжительность отпусков; улучшение условий и *охраны труда* работников с выделением в особые категории женщин и молодежи; соблюдение интересов работников в случае приватизации организации, ведомственного жилья; экологич. безопасность и охрана здоровья работников на произ-ве; льготы для работников, совмещающих работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей и другие вопросы, определенные сторонами.

ТК РФ предусматривает заключение единого **К. д.** и при наличии в организации двух и более первичных профсоюзных организаций. Он распространяется на всех работников организации, филиала, представительства, обособленного структурного подразделения. Законодатель, таким образом, отменил возможность заключения отдельных **К. д.**, учитывающих специфику *труда* некоторых категорий работников, что было возможно в соответствии с ранее действовавшим законом «О коллективных договорах и соглашениях». Одновременно законодатель не предусмотрел обязательность учета этой специфики в общем **К. д.** Таким образом, через **К. д.** стало сложнее регулировать специфику труда работников отдельных *специальностей* или *профессий*, даже если они объединены по проф. признаку в отдельные *профсоюзы*.

Для ведения коллективных переговоров по заключению **К. д.** формируется единый представительный орган работников (ЕПО) на основе пропорционального представительства в зависимости от численности членов действующих в организации профсоюзов (ст. 37 ТК). Если первичная профсоюзная организация объединяет всех или большинство работников, то она представляет интсресы всех работников. Если такой организации нет, работники на общем собрании (конференции) определяют первичную профсоюзную организацию, которой поручают сформировать ЕПО. За профсоюзными организациями, не вошедшими по каким-либо причинам в ЕПО, сохраняется право направить в него своих представителей до момента подписания **К. д.** При отсутствии первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить пред-

ставление своих интересов данной профсоюзной организации либо иным уполномоченным ими лицам.

ТК не предусматривает автоматич. продления **К. д.** на неопределенный срок до заключения нового. Ст. 43 ТК определяет, что **К. д.** заключается на срок не более трех лет и его действие может быть продлено на срок не более трех лет. Требуется специальное решение сторон о продлении **К. д.** Если одна из сторон выступает против продления, **К. д.** прекращает свое действие.

Принципиальным является вопрос о том, когда **К. д.** считается заключенным. По закону «О коллективных договорах и соглашениях» **К. д.** не заключается, если стороны не смогли прийти к согласию по всем или по части рассматриваемых вопросов. В соответствии со ст. 40 ТК **К. д.** заключается даже при наличии разногласий по отдельным условиям. Если в течение трех месяцев с начала ведения переговоров стороны не достигли согласия по каким-то положениям проекта **К. д.**, последний подписывается на согласованных условиях, а неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших переговоров или становиться предметом коллективного *трудового спора*.

Практика применения этой статьи показала, что работодатели стали вносить в протокол разногласий самые существенные положения **К. д.**, оставляя в нем менее существенные или требующие меньших затрат.

Кодекс РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ) предусматривает ответственность работодателя за уклонение от участия в переговорах о заключении **К. д.**, либо за нарушение сроков заключения **К. д.** за непредоставление работодателем информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и контроля соблюдения **К. д.**; за необоснованный отказ работодателя от заключения **К. д.**; за нарушение или невыполнение обязательств по **К. д.** Новый КоАП РФ допускает возможность привлечения к административной ответственности не только физических, но и юридических лиц.

Социология труда анализирует многообразные аспекты коллективно-договорных отношений: кто является сторонами в переговорах по **К. д.**; как был избран представительный орган и выбирался ли он вообще; периодичность заключения **К. д.**; что меняется во вновь заключенном **К. д.** по сравнению с предыдущими; составляется ли протокол разногласий; каково содержание **К. д.** и протокола разногласий; формы и периодичность контроля выполнения **К. д.**; насколько работники информированы о содержании **К. д.** и заинтересованы в его обсуждении и заключе-

нии; насколько они ощущают себя способными влиять на содержание **К. д.**; участвуют ли они в контроле за выполнением **К. д.**

См. также: Профсоюзная организация на предприятии, Тарифное соглашение.

Лит.: Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Материалы научной конференции / Под ред. Е. Ф. Молевича и Б. Г. Тукумцева. — Самара: СамГУ, 1999; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004.

С. Г. Климова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУД — сочетание специализированных *видов труда*, которое в условиях *разделения труда* требуется для производства продукта.

Отдельные работники выполняют различные действия, направленные на достижение общей цели. **К. т.** следует отличать от *труда* в коллективе (*совместного труда*), который может быть индивидуализирован. Коллективность труда основана на кооперации, создающей новую производительную силу, превышающую сумму производительных сил отдельных работников. По Марку, **К. т.** увеличивает преимущества кооперации за счет единства устремлений, совпадения воли отдельных производителей, повышения уровня инициативы, ответственности, взаимопомощи, сотрудничества, т. е. за счет соц. факторов.

В условиях рыночного производства в совр. России наблюдаются проявления *коллективизма,* как правило, на средних и мелких предприятиях, где работники и руководители находятся в постоянных непосредственных взаимосвязях, равно как и в *бригадах* крупных предприятий. Взаимопомощь как нравственная норма **К. т.** уступает место индивидуальной ответственности, при которой каждый работник стремится добросовестно исполнять свои функции и тем самым содействовать эффективности произ-ва в целом.

См. также: Индивидуальный труд, Коллективизм, Коллективная деятельность.

Лит.: *Маркс К., Энгельс Ф.* Немецкая идеология // Соч. 2-е изд. Т. 3; *Офман Д.* Вдохновение и качество в организациях. — М.: ЛАС, 1996; *Роджерс (Бак) Ф. Дж.* Путь успеха: Как работает корпорация IBM. — СПб.: «Азбука-Терра», 1997.

Н. И. Шаталова

КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ — орган, создаваемый на предприятии (в организации) в целях разрешения конфликтов между работниками и администрацией.

К. п т. с. образуются по инициативе работников и (или) *работодателя* из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в **К. п т. с.** избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

К. п т. с. рассматривает разногласия, возникшие между работодателем (его администрацией) и работником по вопросам применения трудового законодательства. В соответствии со ст. 387 ТК РФ работник может участвовать в рассмотрении своего дела на **К. п т. с.** через своего представителя. Решение принимается тайным голосованием, простым большинством голосов. Оно обязательно для обеих сторон. В случае несогласия одной из сторон с решением комиссии она имеет право обратиться в судебный арбитраж. В суд можно обратиться и в том случае, если в организации не была создана **К. п т. с.** Кроме того, непосредственно в суде, минуя **К. п т. с.**, рассматриваются индивидуальные трудовые споры, вызванные нарушением права на труд (незаконное увольнение, отказ в приеме на *работу*, перевод на другую работу). В суде рассматриваются также трудовые споры работников, считающих, что они подверглись дискриминации, а также тех, чьим работодателем является физическое лицо.

См. также: Переговорный процесс на предприятии, Трудовой конфликт.

Лит.: Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; Трудовой кодекс РФ. — М.: «Проспект», 2004. Гл. 60.

Ю. В. Васькина

КОМПЬЮТЕРИЗАЦИЯ ТРУДА — использование компьютеров для контрольно-измерительных, вычислительных, специализированных технологических и иных операций.

Компьютерные информационные технологии образуют человеко-машинные автоматизированные системы создания, сбора (поиска), хранения, передачи, обработки информации, прямо или опосредованно включенные в производственно-технологические процессы. Такие системы создаются на *рабочем месте*, в органи-

зации (предприятии), в национальных и межнациональных корпорациях, в управлении международными производственно-экономическими связями через Интернет.

Социология труда исследует роль автоматизированных информационных процессов, влияющих на содержание и динамику технологического разделения труда, личность работника, занятость и безработицу.

К. т. — этап *научно-технологического прогресса*. Она приводит к освобождению работников от рутинных операций, обеспечивает оперативную коммуникацию между ними и доступ к данным о состоянии произв. процесса. При частичной **К. т.** появляются рабочие места с рутинной, монотонной работой, которые должны обслуживаться работниками средней и низкой квалификации. При комплексной **К. т.** эти работники остаются невостребованными.

К. т. — непременный компонент высоких технологий, развитие которых в России потребует существенных субсидий в программы переквалификации работников некомпьютеризированного произ-ва.

См. также: Труд в постиндустриальном обществе.

Лит.: *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура — М., 2000; *Печенкин В. В.* Информационные технологии в социальной структуре общества. — Саратов, 2001; *Braverman H.* Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. — New York, 1974; *Giddens A.* Modernity and Self-ifentity. — Cambridge, 1991; *Zuboff S.* In the age of the smart machine: the future of work and power. — New York, 1988.

Н. Ю. Федоров

КОНВЕЙЕРНЫЙ ТРУД — *работа*, в процессе которой человек выполняет одни и те же частичные операции в заданном ритме.

Темп работы диктуется конвейерной линией. Труд носит монотонный характер, а работнику задается не только порядок действий и технические средства для выполнения операций, но и жесткое время их исполнения. У него нет возможности самостоятельно оставить свое *рабочее место* без замены. Организация **К. т.** предусматривает такую замену в лице многопрофильного рабочего. Низкое содержание **К. т.**, как правило, вызывает неудовлетворенность работой у значительной части *персонала* и прежде всего у работников, имеющих относительно высокий уровень образования. **К. т.** не способствует индивидуальному и проф. развитию работника и ведет к физич. и психич. усталости и даже опус-

тошенности. Он становится изнуряющим, одурманивающим и негуманным.

Труд на конвейере получил широкое распространение к середине XX в. и стал неотъемлемым атрибутом поточного индустриального произ-ва. Для преодоления негативных соц. последствий **К. т.** разрабатываются различные меры *гуманизации труда*: от еженедельной смены рабочих мест в пределах участка (ротация рабочих мест) и введения гигиенических перерывов до внедрения систем проф. продвижения (Россия, АвтоВАЗ) и замены конвейерных линий системой сборочных боксов (Швеция, Вольво).

За рубежом труд на конвейере наиболее основательно изучался французскими социологами А.Туреном и Ж.Фридманом. В России **К. т.** широко используется на гигантах автомобильной промышленности — ЗИЛ, АвтоВАЗ, ГАЗ, КамАЗ и др. Здесь особенности **К. т.** и проблемы его гуманизации исследовали А. К. Зайцев, Б. Г. Тукумцев, В. С. Левин, В. Б. Ольшанский и др.

Доля **К. т.** в российской промышленности и сегодня остается значительной. Между тем в экономически развитых странах использование конвейерных линий все больше затрудняется из-за дефицита малоквалифицированных и неквалифицированных работников, готовых работать на конвейере.

См. также: Профессионального продвижения система, Разделение труда.

Лит.: *Зайцев А. К.* Из опыта социологической службы КамАЗа // Социологические исследования. 1984. № 3; *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Левин В. С., Тукумцев Б. Г.* Организация социологической информации в системе профессионального продвижения на конвейере // Экономика автомобилестроения. Тольятти: НИИН Автопром, 1974. № 7; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

В. Ю. Бочаров

КОНКУРЕНТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ТРУДЕ — одна из форм соревновательных отношений, субъекты которых используют любые средства и методы достижения успеха в борьбе за реализацию поставленной цели, не считаясь с ущербом, нанесенным другим претендентам.

Идеи естественного отбора Ч. Дарвина, в основе которого лежит борьба за существование, обеспечивающая выживание наиболее приспособленных особей, на долгие годы обеспечили доминирование в соц. науках представления о конкурентной борьбе как о ведущем виде в борьбе за выживание и преуспевание: за

пропитание, территорию, более высокое место в иерархич. структуре об-ва и группы. Наиболее яркие представители этого направления — У. Самнер, Л. Гумплович, А. Смолл. Идея ведущей роли конкуренции в дальнейшем получила широкое распространение в западной цивилизации, и до сих пор конкурентность рассматривается как наиболее эффективный вид взаимодействия в *труде*, экономике, политике и других сферах жизнедеятельности, который обеспечивает человеку успех в рыночных условиях.

Конкурентные отношения в сфере труда проявляются в стремлении получить хорошее место *работы*, обойдя соперников, добиться продвижения по должности или получения более высокого разряда, нередко не считаясь с нормами трудовой этики и морали.

В совр. демократических об-вах нравственные нормы осуждают такого рода конкуренцию, рассматривая справедливым соперничество, опирающееся на реальный соц. ресурс индивидов и групп.

См. также: Мораль трудовая, Соревновательные отношения в труде, Этика трудовая.

В. В. Левченко

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА — возможность субъекта рабочей силы выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на его *рабочее место* или претендовать самому на другое, более престижное место.

Такая конкуренция может возрастать или ослабевать в зависимости от ситуации на *рынке труда,* т. е. численности свободной рабочей силы с учетом пола, возраста, образования, *профессии* и *квалификации*, семейного положения, состояния здоровья и других характеристик, которые ставят конкурента в более или менее выгодное положение.

В первую группу факторов **К. н р. т.** входят ситуационные факторы, имеющие тенденцию к накоплению во времени. Рассчитанный на перспективу баланс трудовых ресурсов по сферам *занятости* позволяет анализировать ситуацию на рынке труда с учетом прогнозируемого развития или сокращения производства в данном регионе, демографической обстановки и подготовки специалистов в учебных заведениях.

Вторую группу образуют индивидуальные характеристики работоспособности человека и, в частности, его потенциал трудо-

вой мобильности. Если трудовая мобильность работника высока, то и его конкурентоспособность характеризуется как высокая.

Третья группа факторов — соотнесение объективной ситуации (потребность в рабочей силе данного качества) и индивидуальных качеств конкурента. Чем выше спрос на те или иные рабочие места при отсутствии адекватного предложения, тем выше конкурентоспособность работников, обладающих востребованными рынком знаниями и умениями. Персональная конкурентоспособность во многом определяется психологич. особенностями индивида, его целеустремленностью в достижении цели.

См. также: Профессионализм, Трудовой статус.

Лит.: *Азоев Г. Л.* Конкуренция: анализ, стратегия, практика. — М., 1996; *Александрова А. Б.* Сущность и формы проявления социально-экономического закона конкуренции (в соавт.) // Соколова Г. Н. Экономическая социология: Учебник для вузов. — Минск, 1998; *Юданов А. Ю.* Конкуренция: теория и практика. — М., 1996.

А. Б. Александрова

КОНТРОЛЬ АДМИНИСТРАТИВНЫЙ — система, направленная на организацию и надзор за трудовым процессом.

Теоретически выделяют три формы контроля — технич., связанный с выполнением операциональных задач, административный и институциальный, обеспечивающий его идеологич. поддержку.

Была выдвинута концепция уровней **К. а.**, где он предстает в виде трех идеальных типов: а) контроль на *рабочем месте*, подразумевающий оптимальную организацию *трудовой деятельности* в рамках определенных плановых заданий и управленч. установок, влияющий на скорость, ритм и напряженность усилий работника; б) организационный контроль за следованием принципам и приоритетам политики данной организации; в) корпоративный уровень контроля, который связан с приспособлением к долгосрочным экономич. приоритетам, социально-политическим условиям деятельности, с выработкой «генеральной линии» и «общей стратегии».

К. а. обусловлен историч. и культурными особенностями об-ва, он является соц. инструментом, разработанным управляющими для координации произ-ва, преодоления соц. конфликтов и легитимации управленч. деятельности.

См. также: Контроль социальный (в сфере труда).

Лит.: *Романов П. В.* Социологические интерпретации менеджмента. Исследование управления, контроля и организаций в современном обществе. — Саратов: Сарат. гос. тех. ун-т, 2000.

П. В. Романов

КОНТРОЛЬ СОЦИАЛЬНЫЙ (в сфере труда). В современном понимании **К. с.** — механизм социальной регуляции поведения и поддержания социального порядка.

Он включает нормы и санкции. Нормы — предписания социально одобряемого поведения. Санкции — средства поощрения и наказания, стимулирующие людей соблюдать нормы. На язык нормативных предписаний переводится все то, что так или иначе соответствует системе ценностей данного об-ва. В рамках классич. социологии (Э. Дюркгейм, Т. Парсонс) **К. с.** выполняет охранительную и стабилизирующую функцию, его отсутствие или ослабление ведет к аномии, беспорядкам, смуте и соц. раздору.

Методы контроля в зависимости от применяемых санкций подразделяются на жесткие и мягкие, прямые и косвенные.

К. с. в организации включает наблюдение за исполнением управленч. решений, систему наблюдения, проверки, оценки и коррекции положения дел на основе официально установленных правил. Качество управленч. решений зависит от того, насколько они устойчивы к «сбойным ситуациям», в какой мере они оказались деформированы ошибками исполнителей, как стали проявляться дефекты. Такой контроль — при успешном руководителе — учит работников исправлять свои ошибки так, чтобы компенсировать неудачи будущими успехами. В таком варианте **К. с.** помогает развиваться практике делегирования полномочий.

К. с. за организацией исполнения может быть постоянным, регулярным, промежуточным и периодическим. По объему он классифицируется как детальный и факторный, а также упреждающий. Если контроль развивается как упреждающий, то он не допускает поиска виновных, не отягощается разборками и не теряет собственного содержания контроля.

Чем сложнее становится об-во и быстрее происходит смена жизненных ситуаций, а индивид все больше подвержен саморефлексии, тем менее приемлем жесткий соц. контроль.

Концепция **К. с.** связана с классич. институционализмом и убеждением в стабильности об-ва как нормы. Совр. неоинституционализм (Д. Норт и др.) исходит из иного принципа: нормой являются соц. изменения, при которых и не узаконенные, но общераспространенные и одобряемые массовым сознанием прави-

ла поведения рассматриваются в качестве институциализированных. В области *социологии труда* это предполагает изучение неформальных трудовых отношений, поддерживаемых в культуре и практиках организации.

См. также: Корпоративная культура, Неформальные отношения на производстве, Организационная культура предприятия.

Лит.: *Конти Т.* Самооценка в организации. — М.: Р и А «Стандарты и качество», 2000; *Кравченко А. И.* Социология менеджмента. — М.: ЮНИТИ, 1999; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова.— М.: «Академический проект», 2004; *Фиглин Л. А.* Социальный потенциал качества управления и развития. — Саратов: «Научная книга», 2003.

Л. А. Фиглин

КОНФЕДЕРАЦИЯ ТРУДА РОССИИ (КТР) — общероссийское объединение *профсоюзов,* действующих в основном в сфере транспорта.

Учредительный съезд КТР состоялся 12 апреля 1995 г. В КТР входят 4 межрегиональных, 5 отраслевых профсоюзов и 5 территориальных организаций; она объединяет около 1.2 млн. *наемных работников.* Представители *менеджмента* с правом найма и увольнения по Уставу не могут быть членами профсоюзов, входящих в КТР. КТР представлена в Российской трехсторонней комиссии (занимая одно из 30 мест, отведенных профсоюзной стороне). С 2000 г. КТР — член Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП), крупнейшего объединения, включающего более 158 млн. работников из 150 стран мира.

См. также: Профсоюзное движение в России.

Лит.: Профсоюзное пространство современной России / Под ред. В. Борисова, С. Кларка. — М.: ИСИТО, 2001.

В. А. Борисов

КОНФЛИКТЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕ (лат. conflictus — столкновение) — столкновение несовместимых друг с другом интересов, интенций, практических действий, мнений и т. п., выражающееся в противостоянии индивидов и/или групп.

Причины конструктивных конфликтов — желание выявить проблемы, обратить внимание администрации на «болевые точки» произ-ва, найти в споре оптимальное решение задачи. Иногда группа конфликтует с отдельным работником с целью коррекции его поведения. Причины деструктивных конфликтов — частные

интересы взаимодействующих индивидов (межличностный конфликт) или групп (межгрупповой конфликт).

Основные причины межличностных конфликтов: индивидуальные различия (эмоционально насыщенные разногласия по поводу того, кто прав, обусловленные полученным воспитанием, образованием, различным жизненным опытом и *ценностными ориентациями*); дефицит информации (коммуникационные нарушения в организации — в отличие от индивидуальных различий эта причина конфликта не столь эмоционально насыщенна, и если проблему урегулировать, участники редко сохраняют чувство обиды); несовместимость ролей (необходимость быть жестким с подчиненным-другом, противоречивые представления о том, как строить должностное поведение, противоречивые указания ближайшего и вышестоящего руководителей и др.); окружающая среда (нехватка ресурсов, сокращение штатов, конкуренция и др.).

Причины межгрупповых конфликтов: борьба за ресурсы (соперничество из-за ассигнований, помещений, поставок, числа должностных единиц, вспомогательных услуг и т. п.); взаимозависимость задач (при последовательном технологич. процессе, когда цели и приоритеты взаимозависимых групп различаются); неопределенность полномочий (в случае частичного дублирования обязанностей, когда группа берет на себя те обязанности, которые ей больше подходят, и отказывается от исполнения тех, которые ей не нравятся); борьба за статус (стремление группы улучшить свое положение за счет другой группы, что воспринимается последней как несправедливость); конфликт, связанный с иерархией (между разными уровнями организации), с состоянием социально-трудовых отношений (неоправданная *интенсификация труда*, избыточно напряженные трудовые нормы, несправедливая оплата труда, несправедливое увольнение и т. п.).

См. также: Социальная напряженность, Трудовой конфликт.

Лит.: *Бородкин Ф. М., Коряк Н. М.* Внимание: конфликт! — Новосибирск: «Наука», 1989; *Здравомыслов А. Г.* Социология конфликта — М.: «Аспект-Пресс», 1996; *Зигерт В., Ланг Л.* Руководить без конфликтов / Сокр. пер. с нем. — М.: «Экономика», 1990; *Лютенс Ф.* Организационное поведение / Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 1999; Перспективы социальной психологии / Пер. с англ. — М.: «ЭКСМО-Пресс», 2001.

Н. И. Шаталова

КООПЕРАТИВ — объединение лиц на паевой основе с целью совместного производства и сбыта продукции, закупки и потребления товаров и услуг, строительства и эксплуатации жилых домов и т. д.

К настоящему времени сложились следующие виды **К.**

К. в сфере произ-ва и услуг, специализирующийся на изготовлении и реализации товаров народного потребления, оказании разнообразных платных услуг населению, а также выпуске и продаже продукции производственно-технического назначения. Членство в **К.** обусловлено обязательным трудовым участием граждан в его деятельности.

К. жилищно-строительный (ЖСК) — добровольная обществ. организация. В ЖСК могут объединяться граждане для строительства нового дома, для приобретения у организаций новых или капитально отремонтированных домов на собственные средства.

К. потребительский — добровольное объединение граждан и юридич. лиц на основе членства с целью удовлетворения материальных и иных потребностей работников, осуществляемое путем объединения его членами имущественных паевых взносов. Доходы, полученные потребительским кооперативом, распределяются между его членами.

К. произв.— добровольное объединение на основе членства для совместной произв. или иной хозяйственной деятельности, основанное на их личном трудовом и ином участии и объединении его членами имущественных паевых взносов. Законом и учредительными документами произв. кооператива может быть предусмотрено участие в его деятельности юридич. лиц. **К.** произв. является коммерческой организацией. Члены произв. **К.** несут по его обязательствам субсидиарную ответственность.

К. сельскохозяйственный — организация, созданная сельскохозяйственными товаропроизводителями на основе добровольного членства для совместной произв. или иной хозяйственной деятельности, основанной на объединении их имущественных паевых взносов в целях удовлетворения материальных и иных потребностей своих членов. Сельскохозяйственный **К.** может быть создан в форме произв. или потребительского **К.**

Принято считать, что коллективная *организация труда* работников в форме **К.** соответствует российским традициям в сфере труда, общинным и артельным. Слабость кооперативов в условиях жесткой конкуренции — в их, как правило, недостаточной капитализации и слабой организации.

См. также: Кибуцы, Коллективный труд.

Лит.: Большой экономический словарь. 2-е изд. / Под ред. А. Н. Азрилияна. — М.: Ин-т новой экономики, 1997; Политическая экономия. Экономическая энциклопедия / Гл. редактор А. М. Румянцев. — М.: «Советская энциклопедия», 1975. Т. 2.

О. В. Мраморнова

КООПЕРАЦИЯ ТРУДА — совместное участие *работников* в общем процессе *трудовой деятельности* по производству продукции, выполнению иных работ или оказанию услуг.

Различают простую и сложную **К. т.** Простая предполагает выполнение всеми ее участниками однородной *работы*. Каждый из них занят в производственном процессе от начала до конца, и в этом отношении содержание его *труда* не отличается от работы в ремесленной мастерской. Между тем простая **К. т.** приводит к непосредственной экономии средств произ-ва — рабочих помещений, отопления и освещения, что повышает конкурентоспособность кооперации на рынке производимой продукции. Простая **К. т.** создает условия для роста *производительности труда*. Это обусловлено передачей опыта от более квалифицированных мастеров менее умелым и тем, что совместный труд порождает соревнование и тем самым стимулирует рост производительности.

Сложная **К. т.** основана на *разделении труда* между участниками процесса. Здесь каждый работник выполняет лишь отдельную операцию. Следствием этого является преобразование простой **К. т.** в сложную — в мануфактуру. В последней радикально изменяется *содержание труда* работников, появляются профессиональные различия, возникают новые соц. отношения в процессе труда, обусловленные его групповым характером.

См. также: Мануфактурное разделение труда, Ремесленная организация труда.

Лит.: *Маркович Д.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Чангли И. И.* Труд. — М.: ИСП, 2002; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Б. Г. Тукумцев

КОРПОРАТИВИЗМ — заинтересованное отношение к выполнению задач предприятия, фирмы, *кооператива* при жесткой ответственности каждого за исполнение возложенных на него обязанностей.

Успех корпорации, достигаемый добросовестным *трудом* каждого ее члена, приносит выгоду и корпорации как целому, и

образующим ее сотрудникам, предполагая с увеличением прибыльности повышение заработков и окладов. «Дух корпорации» — персональная ответственность и гордость за общий успех — нередко предполагает наличие Корпоративного кодекса.

См. также: Включенность в организацию, Организационная культура предприятия, Отношение к труду.

Лит.: *Кривошеев В. Т.* Социальное партнерство и корпоративизм в становлении социально-трудовых отношений в условиях переходного периода // Социологические исследования. 2004. № 6; *Соколова Г. Н.* Социальная политика государства в сфере труда и трудовых отношений // Там же. № 4.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА — культура организации, которая, по замыслу менеджеров, должна объединять *работников* и служить фоном необходимому типу *трудовых отношений*, укреплять корпоративную идентичность и лояльность членов организации, способствовать сильной мотивации к труду и верности *работодателю.*

К. к. включает ценности и цели, предлагаемые высшим *менеджментом* , но не обязательно принимаемые работниками, а также *культуру труда* как повседневную трудовую жизнь работников. Общая организационная культура есть не что иное, как совокупность отдельных субкультур, присущих различным социально-профессиональным группам, частично совпадающих и пересекающихся друг с другом. Так возникает внутренняя «аура» фирмы — то, что представляется в качестве ее репутации. Образ организационной культуры, повышающей *производительность труда* и общую эффективность произ-ва, стал самостоятельной темой многочисленных исследований. Такая культура может складываться стихийно или как результат работы талантливых менеджеров. В тех случаях, когда этого не происходит, в дело вступают специалисты по управлению, конструирующие необходимый тип отношений, получивший название «**К. к.**». Организационные консультанты характеризуют **К. к.** в особых терминах, раскрывающих желательные свойства соц. отношений, — «сильная» культура, культура доверия, преданности делу, этич. нормам, лояльности фирме.

См. также: Организационная культура предприятия.

Лит.: *Агеев А., Грачев М.* Организационная культура современной корпорации // Мировая экономика и международные отношения. 1990. № 6; *Баринов В. А., Макаров Л. В.* Корпоративная культура организации в России // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. № 2; *Ивасенко А. Г., Казакевич Е. А.* Корпоративная культура: взгляд в будущее // Проблемы культуры. — Новосибирск, 1998; *Спивак В.А.* Корпоративная культура: Теория и

практика. — СПб.: «Питер», 2001; *Чукаева У. А.* Корпоративная культура и паблик рилейшнз (PR) в промышленных организациях // Социологические исследования. 2000. № 8.

П. В. Романов

КОЭФФИЦИЕНТ ТРУДОВОГО УЧАСТИЯ (КТУ) — относительный показатель реального вклада каждого члена рабочей бригады в результате ее коллективного труда с применением бригадной формы оплаты.

Одна из наиболее распространенных практик использования КТУ предполагает установление для каждого члена бригады базового компонента КТУ, оцениваемого одним (или более) баллом. Величина этого номинального коэффициента определяется с учетом соотношения *заработной платы* членов бригады за прошедший год или различий в тарифных разрядах. Номинальный (базовый) коэффициент корректируется по итогам каждого месяца в зависимости от трудового вклада члена бригады. Он повышается за хорошее качество работы, совмещение профессий, высокую производительность труда, выполнение срочных работ и т. п. и понижается за невыполнение произв. заданий, нарушение техники безопасности, трудовой дисциплины и т. п. Распределение заработной платы или приработка бригады (премий и различного рода доплат) между ее членами осуществляется с учетом подсчитанных величин КТУ.

Опыт использования КТУ при распределении бригадного заработка показывает, что ведение ежедневного наглядного учета отклонений в работе членов бригады и подсчет итогового коэффициента не только мастером, но и с участием Совета бригады или специально выбранной комиссии позволяет избежать конфликтных ситуаций.

КТУ, практиковавшийся на советских предприятиях, с согласия работников применяется и в совр. России.

См. также: Бригадная форма организации труда, Совет трудового коллектива (СТК).

Лит.: *Григорьева Л. А., Черкасов Г. Н.* Бригадная форма организации труда. — Л.: Профиздат, 1978.

Б. Г. Тукумцев

КРИЗИС ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ — обострившееся противоречие между требованиями к *работнику*, занятому в динамично развивающемся производстве, и отчужденным характером его *труда*.

Негативное влияние этого противоречия на темпы технич. перевооружения промышленности было впервые отмечено в промышленно развитых странах в 60—70-х гг. XX в. *Наемный труд* и порождаемое им отчуждение работника от процесса труда и его результатов сопровождали развитие промышленного произ-ва на протяжении всей его истории. Проблемы, которые при этом возникали и были связаны с незаинтересованностью работающего в качестве своего труда, в бережном отношении к средствам произ-ва, решались посредством развития и совершенствования разнообразных систем контроля.

Между тем по мере использования все более совершенных технологий и *орудий труда* возможности осуществления внешнего контроля за качеством выполнения трудовых операций стали резко сокращаться. Возрастала роль ответственности самого исполнителя, его творческого, активного подхода к решению возникающих проблем, уровня его заинтересованности в конечных результатах работы предприятия.

Традиционные системы стимулирования труда, которые были созданы в условиях раннеиндустриального технического уклада производства, обнаружили неспособность сформировать новое отношение *персонала* к труду. Основу этих систем составляют многообразные материальные стимулы.

В совр. условиях при использовании высоких технологий с повышением уровня образования работников применяются различные методы, направленные на стимулирование трудовой активности: утверждение «партнерских отношений», соучастие работников в управлении произ-вом и гибкие формы организации труда. В России эти проблемы по сути еще не актуализированы, в первую очередь из-за отсутствия заметного прогресса в модернизации произв. оборудования и неразвитости производств, использующих высокие технологии.

См. также: Активность трудовая, Отчуждение.

Лит.: К изучению общественных проблем труда в России первой половины 90-х годов: субъекты и объекты социально-трудовых отношений / Под ред. Л. А. Гордон и др. — М.: ИМЭМО РАН, 1996; Отчуждение труда: история и современность / Рук. авт. кол. Я. И. Кузьминов. — М.: «Экономика», 1989; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004.

В. Ю. Бочаров, Б. Г. Тукумцев

КРИТЕРИИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА — основания оценки профессиональной деятельности *работников*.

Можно выделить следующие **К. п.**: объективные критерии — насколько данный работник соответствует требованиям *профессии*, вносит ощутимый вклад в произ-во (*производительность труда*, качество *продукта труда*, достижение определенного соц. статуса в профессии, умение решать разнообразные проф. задачи и пр.); субъективные критерии — насколько профессия соответствует способностям и запросам работника, его личным мотивам, склонностям; результативные критерии — достигает ли работник ожидаемых от его деятельности результатов; процессуальные критерии — вполне ли работник использует доступные способы, приемы, технологии, что характеризует его *профессионализм;* нормативные критерии — усвоил ли работник нормы, правила, эталоны профессии на уровне достаточно высокого мастерства; критерии наличного (актуального) уровня — достиг ли работник достаточно высокого уровня профессионализма; прогностические критерии — имеет ли и изыскивает ли работник возможности проф. совершенствования; критерии профессиональной обучаемости — готов ли он к восприятию проф. опыта других, проявляет ли проф. открытость; творческие критерии — стремится ли работник выйти за пределы элементарных требований к профессии, обогатить ее своим творч. вкладом; критерии соц. активности и конкурентоспособности — умеет ли данный работник заинтересовать об-во результатами своего труда, привлечь внимание к нуждам данной профессии; критерии профессиональной идентификации (приверженности) — сохраняет ли работник честь и достоинство представителей своей профессии, осознает ли ее значимость в обществ. произ-ве; наконец, качеств. и количеств. критерии — оценка профессионализма по глубине, системности знаний и практич. навыков, способности к обучению и количеств. показатели в оценках профессионализма по итогам проф. испытаний на присуждение соответствующего разряда, категории, степени и т. п.

См. также: Культура труда, Удовлетворенность специальностью.

Лит.: *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М., 1996; Практическая психодиагностика. Методики и тесты. — Самара, 2000.

Н. И. Шаталова

КРУПНОЕ ХОЗЯЙСТВО (КРУПХОЗ) — сельскохозяйственное предприятие, созданное на базе колхоза или совхоза советского периода в ходе реформирования сельскохозяйственного производства в первой половине 1990-х гг.

К. х. представляют собой различные в правовом отношении формы произв. организаций, которые характеризуют такие черты, как контроль над крупными площадями сельскохозяйственных угодий, значительный парк сельскохозяйственных и иных машин и оборудования, использование значительной доли трудовых ресурсов сельского поселения. В нынешней экономич. картине села крупхозам противостоят семейные и частные формы произ-ва.

Трудовые отношения в рамках **К. х.** во многом воспроизводят колхозно-совхозные отношения, отличаясь от последних большей рациональностью, опорой на детально разработанные трудовые контракты, усложненной и многоступенчатой иерархией управления. В крупных сельхозпредприятиях резко повышена роль хозяйственных подразделений, которые, как правило, имеют собственные расчетные счета и обладают правом хозяйственной инициативы в рамках общей экономич. стратегии. Сходство **К. х.** и существовавших ранее совхозов и колхозов состоит в том, что в **К. х.** и семейных подсобных хозяйствах существует возможность полулегального, но молчаливо разрешенного использования технич. и материальных ресурсов коллективного хоз-ва для работы в подсобном хозяйстве. Преимущества **К. х.** в сравнении с фермерскими крестьянскими хоз-вами заключаются в том, что крупхозы имеют право использовать наиболее продуктивные сельхозугодья и располагают лучшими условиями выхода на продовольственный рынок.

См. также: Аграрный труд, Труд в семейном хозяйстве крестьянского типа.

Лит.: *Великий П. П. и др.* Старики российской деревни. — Саратов, 2000; Многоукладная аграрная экономика и российская деревня. — М.: «Колос», 2001; Судьбы российского крестьянства. — М.: РГГУ, 1996.

В. Г. Виноградский

КУЛЬТУРА ТРУДА — система социально обусловленных механизмов и умений их актуализировать, благодаря им программируется, стимулируется, координируется и реализуется *трудовая деятельность*.

К. т. обеспечивает определенное соц. качество трудового процесса, включая систему трудовых ценностей и ценность *тру-*

да в общей иерархии жизненных ценностей, способности и готовность к совместной трудовой деятельности (коллективной, корпоративной, групповой, командной), самодисциплину и дисциплину труда, аккуратность следования технико-технологич. нормативам и нормам трудовых взаимоотношений.

Различие **К. т.** на предприятиях и в организациях во многом зависит от позиции *менеджмента*, но в большой степени определяется нац. традициями.

Объективные предпосылки **К. т.** — технико-технологич. и соц. нормативы, а субъективные — социокультурные потребности работников, принадлежащих данной этно-нац. культуре, отличающиеся большим многообразием. Это показано в исследованиях Г. Хофштеда, который установил, что в филиалах одной транснациональной корпорации, находящихся в разных странах, **К. т.** существенно различна, несмотря на то что корпорация предъявляла единые требования и к технологии, и к системе *организации труда*.

В *социологии труда* проблематика **К. т.** к настоящему времени занимает одно из ведущих мест, что объясняется миросистемными процессами мирового рынка, попытками имплантировать зарубежные образцы на нац. почву. Особенности нац. культурных традиций радикально сказываются на **К. т.** и управлении произ-вом и по результатам исследований образуют различные модели, в числе которых Хофштед выделяет четыре: рыночную конкурентную культуру, как в США; культуру «семья», где работники и управленцы, равно признавая дистанцию власти между ними, демонстрируют персональные взаимоотношения (страны Юго-Восточной Азии); тип **К. т.** в метафоре «пирамида», с высокой дистанцией власти управленцев и беспрекословным подчинением менеджменту (напр., латиноамериканские страны, Япония); **К. т.** Германии, Австрии, Финляндии, Израиля, к которой тяготеет и российская, названная «хорошо смазанной машиной». В этой модели предполагаются жесткое следование технологии, но и «человеческие отношения» между работниками и руководством. Практич. вывод для России: при заимствовании иностранного опыта управления произ-вом не следует пренебрегать различиями **К. т.** в странах, опыт которых берется за образец.

Лит.: *Данилова Е., Тарарухина М.* Российская производственная культура в параметрах Г. Хофштеда // Мониторинг общественного мнения. 2003. № 3; *Соколова Г. Н.* Культура труда // Социология: словарь-справочник. — М., 1990. Т. 2.

В. А. Ядов

Л

ЛЕНИНГРАДСКАЯ ШКОЛА СОЦИОЛОГИИ ТРУДА — научное сообщество, образовавшееся в 60-х гг. XX в. в период «хрущевской оттепели» на базе исследования проблем *отношения к труду*, начатых Социологической лабораторией Ленинградского государственного университета под руководством В. А. Ядова и продолженных секторами АН СССР в Ленинграде в 60—70-е гг. и Институтом социально-экономических проблем АН СССР.

Формально существование **Л. ш. с. т.** завершилось ликвидацией академич. секторов и последующим свертыванием тематики исследований под давлением партийных органов («выжимание» из коллектива его руководства и ряда сотрудников) почти в самый канун перестройки. Неформально, как «незримый колледж», **Л. ш. с. т.** просуществовала до начала 90-х гг., что связано с отъездом из Петербурга ряда ведущих ее представителей и с переключением исследовательских интересов на новую проблематику постсоветской России.

Школа внесла выдающийся вклад в возрождение отечественной эмпирич. социологии и становление совр. *социологии труда*. Были разработаны теоретич. концепция исследований отношения к труду и диспозиционная теория саморегуляции соц. поведения личности, соответствующие методологич. и методич. подходы, ставшие своего рода образцами для многих отечественных исследователей.

Безусловным лидером **Л. ш. с. т.** являлся выпускник философ. факультета ЛГУ В. А. Ядов. В числе наиболее известных ее представителей были А. Н. Алексеев, О. Б. Божков, А. Г. Здравомыслов, В. В. Водзинская, Л. Д. Докторова, Г. И. Саганенко, А. А. Киссель. Организованный В. А. Ядовым постоянно действующий семинар Ленинградского отделения Советской социологич. ассоциации способствовал появлению крупных ученых, создавших собственные научные направления, напр. С. И. Голод (социология семьи), В. Голофаст (инициатор распространения в России феноменологического направления и качеств. методов), Б. З. Докторов (исследования обществ. мнения), С. А. Кугель (социология науки), В. Т. Лисовский (социология молодежи), В. С. Магун (проблематика потребностей и мотивации поведения), Б. М. Фирсов (социология массовых коммуникаций),

5 Зак. № 3469

О. И. Шкаратан (исследования соц. стратификации). Одним из наиболее эрудированных участников семинара был И. С. Кон — автор широко известных работ по социологии личности и позже всемирно признанный исследователь в социологии личности и сексологии.

Были опубликованы основополагающие труды: *Ядов В. А.* Методология и методы социологического исследования. Тарту, 1964; *Здравомыслов А. Г.* Методология и методы социологич. исследования. М., 1967; *Человек и его работа* / Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина, В. А. Ядова. М., 1967; Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности. М., 1979; Социально-психологический портрет инженера / Под ред. В. А. Ядова. М., 1977.

Идеи и подходы, содержащиеся в трудах **Л. ш. с. т.**, многократно опробовались, тиражировались и развивались в исследованиях возникающих социологич. центров РФ, а также Балтийских республик (особенно Эстонии), Украины, Белоруссии, Молдавии, Грузии, Армении, Азербайджана, Казахстана, Киргизии, Узбекистана и Таджикистана, способствовали росту нац. социологич. кадров. **Л. ш. с. т.** творчески использовала и развивала достижения западной социологии в области методологии и методики социологич. исследований проблем соц. поведения, вступала в международную научную полемику. Непосредственно в трудовой сфере **Л. ш. с. т.** в отличие от западных концепций трудовой мотивации (напр., Ф. Херцберг) заложила свой подход к исследованию произв. поведения на основе выделения типов труда, связанных с его содержанием и характером, местом работника в *разделении труда* и его ролью в соц. организации произ-ва.

Школа явилась продолжателем гуманистич. традиции А. К. Гастева и психотехников 20-х гг., настаивавших не на приспособлении человека к работе, а на создании таких условий, содержания и *характера труда*, которые отвечали бы возможностям его самореализации. Ее особенность — совмещение социологич. и социопсихологич. подходов к проблематике труда.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Кравченко А. И.* Социология труда в XX в.: Историко-критический очерк. — М.: «Наука», 1987; Ленинградская социологическая школа (1960—1980 гг.). Материалы Международной научной конференции. Санкт-Петербург. 23—25 сентября 1994 г. / Под ред. В. Костюшева, Р. Могилевского, А. Тихонова, И. Травина. — М.: Ин-т социологии РАН, 1998.

А. В. Тихонов

ЛОКАУТ (от англ. lock-out) — временное закрытие предприятия, обычно в связи с ответной реакцией *работодателя* на забастовку *персонала*.

Закрытие предприятия в условиях **Л.** приводит к увольнению *наемных работников* на неопределенный срок. **Л.** имеет четыре формы: защитный, как реакция работодателя на забастовку персонала; наступательный, направленный на принуждение работников к уступкам и изменению ранее выдвинутых требований к оплате труда и его условиям; **Л.** *солидарности* характеризует общее наступление *предпринимателей* одной отрасли или территориальной организации против *профсоюзов*; превентивный проводится с целью опережения готовящихся к забастовке работников. В ряде стран эта форма **Л.** запрещена.

В условиях роста *производительности труда* и снижения накала *трудовых конфликтов* произошло узаконивание не только забастовок, но и **Л.** в виде их законодательной регламентации. Однако в одних странах (среди них и Россия) **Л.** законодательно запрещен, в других действует негласное право работодателя на **Л.**, в третьих — практикуется выделение жизненно важных для страны отраслей, в которых конфронтационные действия работников и работодателей (**Л.** и забастовки) не допускаются. Не разрешенные законом **Л.** предполагают выплату *заработной платы* временно уволенным работникам.

См. также: Права и обязанности работодателя.

Лит.: *Бункина М. К., Семенов А. М.* Макроэкономика. — М., 2003; *Герасимова Е.* Ответственность за участие в забастовке // Правозащитник. 1999. № 3; Основные положения трудового законодательства: право на забастовку // Руководство по разработке трудового законодательства. Женева: МОТ, 2004.

П. В. Романов

ЛЮБИТЕЛЬСКИЙ ТРУД — систематические непрофессиональные занятия в *свободное время*, не связанные напрямую с получением дохода (хотя и не исключающие его).

Основные мотивы **Л. т.** стимулируются потребностями самореализации личности в свободной от каких-либо ограничений и соответствующей персональным склонностям деятельности. Немало случаев, когда **Л. т.** превращается в профессиональный.

Его характерные черты: осуществление в свободное от *работы* и непреложных дел время; форма активного отдыха; относительное постоянство и регулярность осуществления деятельности (как правило многолетнее увлечение); добровольность, в ре-

зультате чего расширяются предметный мир человека и его «ролевая палитра»; глубокие эмоциональные переживания, являющиеся и стимулятором, и результатом **Л. т.**; высокое сходство с игрой, мотивация которой — в наслаждении самим процессом деятельности, хотя в ряде случаев, напр. коллекционировании, любитель мечтает во что бы то ни стало собрать коллекцию в наиболее полном виде.

См. также: Досуг.

Лит.: *Берн Э.* Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Пер. с англ. — СПб.; М., 1996; *Брукинг Э.* Интеллектуальный капитал / Пер. с англ. — СПб., 2001.

Н. И. Шаталова

М

МАНУФАКТУРНОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА — вид *общественного разделения труда*, возникающий в период раннего капитализма и характеризующийся дроблением процесса *труда* на отдельные операции в рамках единой производственной группы.

В предшествующих мануфактуре типах *разделения труда* — ремесленной мастерской и *кооперативе* — работник изготавливал продукт от начала до конца. Обычно рассматривают два основных вида мануфактуры: гетерогенную и органическую. Первая — это мануфактура, в которой совершается механич. соединение в конечный продукт независимо изготавливаемых отдельных частей. Во второй имеет место непрерывный процесс произ-ва. Конечный продукт получается как результат разных операций на одном основном виде сырья и далее полуфабриката.

В мануфактуре работник выполняет лишь одну или несколько операций, и только все вместе они производят конечный продукт. **М. р. т.** порождает *частичного работника*. В зависимости от сложности выполняемых функций мануфактура дифференцирует работников на квалифицированных, малоквалифицированных и неквалифицированных. Своего апогея достигает разделение труда на умственный и физический. Обособляется отдельная группа работников, специализирующихся на управлении. Мануфактура существенно повысила *производительность труда*. Од-

нако специализация и упрощение функций отразились на самом работнике двояко: узкая специализация позволила ему совершенствовать свои умения и навыки, и вместе с тем работник перестал быть универсалом, мастером своего дела, а однообразные и повторяющиеся в течение всего *рабочего времени* операции не способствовали его интеллектуальному развитию и удовлетворенности трудом.

Расчленение произв. процесса на простейшие операции создало условия для введения машин (вначале простых, а затем все более сложных). **М. р. т.** создало предпосылки для развития крупной машинной индустрии.

См. также: Кооперация труда, Разделение труда.

Лит.: *Маркович Д. Ж.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Чангли И. И.* Труд. — М.: ИСП, 2002; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Н. В. Авдошина

МАНЧЕСТЕРСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ — серия кейс-стади, осуществленных в 1950-х гг. социальными антропологами Манчестерского университета и оказавших значительное влияние на дальнейшие исследования индустриального *труда* и организаций благодаря инновативным методам и интерпретативным подходам.

Вдохновителями научного проекта стали М. Глакман, стремившийся применить к изучению индустриальной Великобритании соц. теории, получившие развитие в исследованиях Африки, и Г. Хоуманс, предложивший продолжить здесь же ранее проведенный в США *Хотторнский эксперимент*.

В проекте нашло широкое применение включенное наблюдение в полевых исследованиях *трудовых отношений* на уровне цеха. Первоначально задачи Манчестерского проекта были сформулированы в духе Хотторна: соц. антропологи пытались найти объяснение тому, как формируются спонтанные «нормы выработки» и как это связано с неформальной структурой групп. Для исследования были отобраны пять предприятий, характеризующих различные отрасли промышленности и различные типы рабочей силы. В каждом из них на первой стадии исследователи шесть месяцев ежедневно проводили наблюдения в цехах. Включенное наблюдение они назвали открытым: *рабочие* были посвящены в то, чем занимаются социологи.

Проблемы, выявленные на первом этапе проекта, мало отличались от выводов Хотторнского эксперимента: рабочие «сдерживают» выработку, что явно содержало променеджерскую ориентацию исследователей. Для них осталось тайной, каким образом рабочие достигают определенного уровня производительности и как им удается некоторая степень контроля над администрацией; почему возникает рабочая *солидарность* относительно регуляции трудовых отношений на одних предприятиях и воинствующий индивидуализм на других; как периоды консенсуса и стабильности сменяются коллективными формами конфликта (напр., *забастовкой*).

Впоследствии М. Глакманом была предложена теория, которая смогла объяснить эти феномены. В целом основное внимание манчестерских исследований было направлено на анализ связи между экономич. и организационной структурой промышленности и характером трудовых отношений. Ученые установили, что в таких секторах рынка, где действует скорее сговор, чем конкуренция по ценам на продукцию, действуют большие фирмы, насыщенные дорогостоящим и тяжелым оборудованием. Это обстоятельство обусловливает низкое отношение стоимости труда к стоимости продукции и наличие сильных *профсоюзов*, а в таких условиях рабочие склонны к организации коллективного контроля за *производительностью труда*. На предприятиях с противоположными свойствами работники склонны идти на соглашения с администрацией по поводу нормирования труда. Такой подход позволил связать особенности соц. организации на уровне цеха и макросоциальные процессы, характеризующие структуру промышленности.

Другим подходом к теоретич. объяснению в **М. и. п. о.** стал анализ различных моделей приспособления в отношениях между рабочими и управленцами в понятиях классовой структуры Великобритании. Кооперация соц. групп в иерархич. системе отношений носит временный характер, рождает парадоксальные и неожиданные альянсы, поддерживающие не только саму систему, но и постоянный конфликт в ней. Поскольку в условиях совр. западного капитализма классовая борьба изменила свой характер, то и на цеховом уровне она редко принимает вид прямого классового противостояния. Более распространенным явлением здесь становится латентное повседневное противодействие, напр. пение на *рабочем месте*, попытки увеличить чайные перерывы.

М. и. п. о. изменили представления о предприятии как о закрытой системе, рассматривая трудовые отношения в контексте

социально-экономических и социокультурных процессов, происходящих в об-ве. Эти исследования оказали заметное влияние на британскую *социологию труда*, которая и в наше время предпочитает «case-study» массовым репрезентативным обследованиям.

См. также: Хотторнский эксперимент.

Лит.: *Кларк С.* Российский рынок труда // Экономическая социология. 2001. Т. 2, № 3; *Романов П. В.* Социологические интерпретации менеджмента. Исследования управления, контроля и организации в современном обществе. — Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т, 2000; *Cunnison S.* The Manchester Factory Studies, the Social Context, Bureaucratic Organization, Sexual Divisions and Their Influence on Patterns of Accommodation between Workers and Management // Frankenberg R. (ed.). Custom and Conflict in British Society. — Manchester: Manchester University Press, 1982; *Emmett I., Morgan D.* Max Gluckman and the Manchester Shop-Floor Ethnographies // Frankenberg R. (ed.). Custom and Conflict in British Society. — Manchester: Manchester University Press, 1982; *Clarke S.* (ed.). Management and Industry in Russia: Formal and Informal Relations in the Period of Transition. Edward Elgar, 1995.

П. В. Романов

МАРКСИСТСКАЯ ТЕОРИЯ ТРУДА в основе своей представляет историко-материалистическое понимание *труда*, в котором и состоит сущность человека.

По формуле Ф. Энгельса «труд создал человека». Одна из ключевых категорий — переосмысление К. Марксом гегелевской концепции распредмечивания и опредмечивания. У Маркса первое выступает в качестве практического освоения человеком природных ресурсов и предметов природы. Раскрывая их свойства, человек творчески создает (опредмечивает) *орудия труда* и производства, которые в природе отсутствуют, и вместе с тем развивает собственные способности. Второй важнейший постулат **М. т. т.** — труд всегда носит обществ. характер, так что взаимоотношения в этой сфере есть суть обществ. (производственных) отношений. Маркс сформулировал также принципиально важную классификацию сущности *трудовых отношений*. В первобытной родовой общине это свободный *коллективный труд* ради выживания общности, далее — труд на основе прямого принуждения (рабский или крепостнический). Исторически он становится возможным при производстве прибавочного продукта, присваиваемого другими (эксплуататорами труда производителей). Рыночный капитализм основан на отчуждении продуктов труда и самой рабочей силы, которая становится товаром. И наконец, **М. т. т.** утверждает неизбежность освобождения труда при коммунизме, когда на смену отчужденному труду приходит сво-

бодный обмен деятельностью. Человек истинно свободен, когда не вынужден трудиться ради вознаграждения за труд.

Хотя прогнозы Маркса и Энгельса в истории человечества не реализовались, можно сказать, что в совр. цивилизации высоких технологий какие-то элементы свободного обмена деятельностью действительно имеют место. Так, продукт интеллектуального труда по существу не может быть отчужден от его производителя. Приобретение прав на его использование не лишает производителя владения им, отчуждение отсутствует. Верно и то, что *творческий труд* мотивирован в значительной степени потребностью в самореализации субъекта, нежели приносимыми его трудовой деятельностью материальными благами.

В марксистской *социологии труда* наиболее известна Франкфуртская школа (30-е гг. XX в.), работы М. Хоркхаймера, Т. Адорно, Э. Фромма, Г. Маркузе, Ю. Хабермаса. Представители школы совмещали марксизм с теорией З. Фрейда и внесли значительный вклад в разработку концепции *отчуждения труда.* Заметное влияние на развитие советской социологии труда оказала монография Ю. Н. Давыдова «Труд и свобода» (1962 г.), в которой он показал, что Маркс обосновал единство философ. и социологич. подходов к проблемам труда. Марксистское направление в 70-х гг. было представлено Ж. Фридманом (французский социолог, избранный первым президентом Исследовательского комитета по социологии труда — МСА), работами советских социологов и социологов стран советского блока. Ж. Фридман, в частности, доказывал, что при капитализме характер труда *наемного работника* определяет и характер его свободного от *работы* времени: монотонный труд продуцирует такого же рода *досуг.* Анализируя попытку стран социалистического лагеря реализовать в XX в. идеи *свободного труда*, польский социолог Д. Доктур показал, что тогдашний социализм не устранил отчуждения труда. В настоящее время марксистские исследования в социологии труда в основной проблематике мало отличаются от иных направлений, хотя более центрированы на анализе защиты интересов наемных работников, роли *профсоюзов.* Наиболее полно **М.т.т** в социологии представлена в учебном пособии Д. Марковича.

См. также: Социальная сущность труда.

Лит.: *Маркович Д. Ж.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Маркс К.* Капитал. Т. 1, гл. 5 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23; *Энгельс Ф.* Происхождение семьи, частной собственности и государства. В связи с исследованиями Л. Г. Моргана. — М.: Политиздат, 1973; *Сеннет Р.* Коррозия

характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

В. А. Ядов

МАССОВОЕ ПРОИЗВОДСТВО — одна из форм организации производства продукции для массового рынка.

Оно характеризуется непрерывностью изготовления в течение длительного времени стандартизированных изделий при строгой повторяемости технологич. операций в производственных подразделениях и на *рабочих местах*. Появление и развитие **М. п.** обусловлено ростом потребительского спроса и может быть организовано и в рамках отдельных подразделений, и на предприятии в целом. На протяжении длительного периода так называемая фордистская система **М. п.** опиралась на жесткое пооперационное разделение малоквалифицированного *труда*, его рутинизацию. При совр. автоматизации и компьютеризации технологич. процессов негативные соц. аспекты труда в **М. п.** несколько ослабевают.

МАЯТНИКОВАЯ МИГРАЦИЯ — регулярные передвижения населения из одного населенного пункта в другой на *работу* или учебу и обратно.

Регулярность **М. м.** соответствует режиму трудовой деятельности или учебы. **М. м.** получила развитие в условиях урбанизации. Главные направления — из села в город, из малого города в крупный. Такая миграция наблюдается в пригородных зонах крупных городов и городских агломерациях, в зоне средних и малых городов, в сельской местности урбанизированных территорий. В целом в пригородных районах городов формируются зоны устойчивой **М. м.**, ее важное условие — развитие транспорта. Особый вид — организованная «вахтовая» **М. м.**, работа в отдаленных и малонаселенных регионах при недостатке местной рабочей силы.

М. м. — источник формирования трудовых ресурсов в городах, создает равноценные условия выбора места работы, проф. обучения, она способствует соц. мобильности населения, изменению соц. структуры сельских регионов, распространению городского образа жизни. Негативные стороны **М. м.** — увеличение затрат времени на дорогу к месту работы, нарушение нормального ритма семейной жизни в случае «вахтовой миграции».

См. также: Вахтовый метод организации труда, Движение рабочей силы.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ) — входит в состав организаций ООН, призвана содействовать социальному прогрессу в области *трудовых отношений* между *работодателями* и *наемными работниками*, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества и способствовать решению социально-трудовых проблем мирным путем.

МОТ создана в 1919 г. в соответствии с Версальским мирным договором как автономная организация при Лиге Наций. В 1946 г. она стала первым специализированным учреждением ООН. В 1944 г. Международная конференция труда в Филадельфии приняла Декларацию, которая вместе с Уставом определила следующие принципы организации: а) все люди независимо от расы, веры или пола имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и равных возможностей; б) достижение условий, при которых это будет возможно, должно являться главной целью нац. и международной политики (Устав МОТ и Регламент Международной конференции труда. Женева, 1988. С. 24—25).

Исходя из этих принципов, основными задачами МОТ являются:

— разработка международной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;

— создание и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций в целях осуществления данной политики;

— помощь странам-участницам в решении социально-трудовых проблем, технич. сотрудничество;

— защита прав человека (права на *труд*, на объединения, защиты от *принудительного труда*, дискриминации и т. п.);

— борьба с бедностью, развитие соц. обеспечения;

— разработка программ улучшения *условий труда* и произв. среды, *техники безопасности* и гигиены труда, охраны и восстановления окружающей среды;

— содействие организациям *трудящихся* и *предпринимателей* в их *работе* совместно с правительствами по регулированию социально-трудовых отношений;

— разработка мер по защите наиболее уязвимых групп *наемных работников*: женщин, молодежи, инвалидов, пожилых людей, мигрантов.

В МОТ от каждой страны представлены правительство, организации наемных работников и предпринимателей, которые име-

ют равные права. Модель взаимодействия МОТ с представителями стран: соц. партнеры определяют список нац. приоритетов в *социально-трудовой сфере* на данный момент, а МОТ со своей стороны определяет, каким образом она может помочь в их реализации. Деятельность МОТ определяется ее Уставом. Страны при вступлении в члены МОТ обязуются соблюдать Устав и уплачивать членские взносы.

Высшим органом МОТ является Международная конференция труда (МКТ), которая собирается ежегодно в Женеве. Каждое гос-во представлено на Конференции четырьмя делегатами с правом решающего голоса: двумя от правительства и по одному от наемных работников и предпринимателей. МКТ определяет в целом направление работы МОТ, разрабатывает и утверждает международные нормы труда в виде конвенций и рекомендаций по проблемам труда и трудовых отношений. В свою очередь конвенции МОТ принимаются на основе консенсуса на сессиях Международной конференции труда и подлежат ратификации гос-вами — членами МОТ. Они возлагают на гос-во юридич. обязательства по их практич. применению. Рекомендации МОТ ратификации не подлежат, но их положения, как правило, развивающие нормы соответствующих конвенций, имеют большое значение, представляя собой образцы законодательства в сфере *трудового права.*

Каждые два года Конференция утверждает двухлетнюю программу работы МОТ и ее бюджет. Исполнительный орган МОТ — Административный совет. Он направляет работу МОТ в период между конференциями, контролирует исполнение ее решений, определяет повестку дня предстоящих конференций и других совещаний, направляет деятельность Международного бюро труда (МБТ), которое исполняет функции секретариата МОТ.

В своей работе МОТ использует различные методы. Основные из них: разработка и принятие международных трудовых норм, конвенций и рекомендаций, контроль за их исполнением; оказание странам помощи в решении социально-трудовых проблем (в МОТ это называется технич. сотрудничеством); проведение исследований и публикации по социально-трудовым проблемам.

СССР, а позднее — Россия входит в МОТ. Ее отделение имеется в Москве. МБТ возглавляет генеральный директор, который избирается Административным советом сроком на 5 лет.

С переходом России к рыночным отношениям ее связи с МОТ развиваются более активно. Руководители департаментов и другие сотрудники МБТ оказывают помощь в деятельности объеди-

нений предпринимателей, подготовке законодательных актов в сфере труда. Разработана Программа сотрудничества между Россией и МОТ. Важнейшие конвенции МОТ ратифицированы Россией, а основные принципы и нормы *трипартизма*, сформулированные в конвенциях и рекомендациях МОТ, вошли в российское законодательство. Вместе с тем законодательство России в этой области по ряду положений не вполне соответствует требованиям МОТ.

См. также: Трудовое право.

Лит.: Труд и социальное развитие: Словарь. — М.: ИНФРА-М, 2001; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: МГУ, «ЧеРо», 1996.

О. В. Мраморнова

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ — общественные объединения, создаваемые на основе интернациональной *солидарности* и общности интересов национальных профсоюзных ассоциаций и федераций в целях объединения усилий в отстаивании прав наемного *персонала*.

Первые попытки создания интернациональных организаций работников *наемного труда* относятся к концу XIX—началу XX в. В конце XIX в. по инициативе папы римского Льва XIII стали возникать христианские *профсоюзы*. В 1920 г. была основана Международная конфедерация христианских профсоюзов (МКХП). После захвата власти фашистами в Италии, Германии и Австрии христианские профсоюзы были распущены (так же как и все другие профсоюзные организации). МКХП возобновила свою деятельность в 1945 г. В 1968 г. она стала называться (ВКТ), из официальных документов были устранены ссылки на соц. доктрину христианства.

В 1945 г. на 1-м Всемирном конгрессе профсоюзов в Париже при участии советских профсоюзов была основана Всемирная федерация профсоюзов (ВФП), в которую вошли наряду с советскими профсоюзами профсоюзы стран «социалистического лагеря», крупнейшие проф. центры капиталистич. стран, за исключением Амер. федерации труда (АФТ) и МКХП. В 1949 г. правым профсоюзным лидерам США и Великобритании удалось отколоть от ВФП ряд нац. профсоюзных центров и создать Международную конфедерацию свободных профсоюзов (МКСП), которая объединила профсоюзы, стоящие на позициях классового мира и *социального партнерства*. С 2000 г. крупнейшее профобъединение России — Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) — член МКСП.

В рамках Всемирной федерации профсоюзов действуют Международные объединения профсоюзов (МОП), которые стали создаваться как автономные организации с 1949 г. с целью защиты общих интересов всех *наемных работников* и особых интересов, связанных с характером и условиями занятости. Каждое МОП имеет свой устав и собственную программу требований, основанную на экономич. и соц. программе ВФП.

М. п. о. играют ведущую роль в защите прав наемных работников на предприятиях, расположенных в различных странах, но входящих в крупные международные произв. объединения (транснациональные корпорации (ТНК), холдинги, концерны и т. д.).

На протяжении 60—70-х гг. XX в. все три мировых профцентра — ВФП, МКСП и ВКТ — неоднократно ставили перед ООН, МОТ и другими международными организациями вопросы о разработке правил для регулирования действий ТНК в соц. политике. В результате длительных переговоров ряда правительств и *работодателей* под эгидой ООН и особенно МОТ в 1973 г. был принят «Кодекс поведения ТНК», который действует по настоящее время. В 1977 г. Административный совет МОТ утвердил «Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики». В соответствии с ней ТНК не могут ухудшать на своих предприятиях *условия труда*, его оплату, другие соц. гарантии по сравнению с аналогичными нац. предприятиями, а также ограничивать профсоюзные права и использовать методы разрешения трудовых коллективных споров, неприемлемые на других нац. предприятиях.

См. также: Всероссийская конфедерация труда (ВКТ), Конфедерация труда России (КТР).

Лит.: *Ершов С. А., Цысина Г. А.* Профсоюзы и международные монополии. — М.: Профиздат, 1980; *Жарков Б. Н.* Профсоюзные права и их международно-правовая защита. — М.: «Наука», 1990; Профсоюзы и монополии: новый этап противоборства / Рук. авт. кол. С. А. Ершов. — М.: Профиздат, 1989; Труд в мире: Трудовые отношения, демократия и социальная стабильность — 1997—1998. — М.: Ин-т труда, 1998; *Ященко А. А.* Транснациональная компания: становление профсоюзной организации. — М.: Профиздат, 1999.

В. Ю. Бочаров

МЕНЕДЖМЕНТ (management — англ.) — в обыденном смысле это система управления предприятий, организаций; в научном — профессиональное управление для достижения максимальной эффективности организации в конкурентной среде.

Теоретики **М.** усматривают его истоки в глубокой древности, со времени египетских фараонов: фараон имел своего рода администрацию в лице жрецов, «делающих» его образ. Н. Макиавелли (XV в.). выделил два типа стратегии управления государством: стратегию «тигров» — радикальных реформаторов и «лис» — конъюнктурных прагматиков.

В индустриальных об-вах с начала XIX в. к менеджерам начинают относить всех управленцев, включая линейных руководителей, администраторов или функциональных *специалистов* любых типов (напр., бухгалтера). В рамках такого подхода подготовка менеджера аналогична подготовке «универсального» администратора.

Позднее деятельность менеджеров начинают переносить на благотворительные, муниципальные, обществ. и другие организации. Возникает адекватная современности трактовка термина **«М.»**, которая восходит к работам Ф. Тейлора и связана с идеями П. Друкера, У. Дункана, А. Чендлера и др. В ее основе лежит представление о специфике **М.** как системы профессионального рационального управления (рациональный бюрократ у М. Вебера) и об отделении функции управления от владения собственностью. **М.** трактуется как изначально специализированная и инновационная деятельность профессионалов. В противовес администратору объектом управления и рационализации для менеджера выступают не люди (как у Ф. Тейлора), а виды деятельности (как у А. Файоля).

Нужда в таких специалистах вызвана возрастающей рыночной конкуренцией, потребностью в рациональном использовании различных организационных ресурсов (деньги, материалы, энергия, информация, технология, *персонал* и др.), возрастающей сложностью управления. Получили распространение формула «революция менеджеров» и термин «менеджерский капитализм», что подчеркивает решающую роль грамотного управления в рыночном конкурентном об-ве. «Видимая рука менеджера постепенно заменила невидимую руку рынка» (А. Чендлер). Собственник уже не может осуществлять функции управления, а само управление нуждается в постоянной рационализации.

Выделяют стратегический, координационный и оперативный **М.** Стратегические менеджеры исключены из процесса повседневного управления, сосредоточенны на решении задач долгосрочного развития организации. Они сами определяют цели своей деятельности, исходя из общеорганизационных интересов (П. Друкер).

С появлением менеджера связывается отказ от формирования предпринимательских стратегий, ориентированных на максимизацию прибыли; формирование долгосрочных стратегий развития организации; пересмотр критериев ее эффективности (ведущий — «выживание» в рыночной среде); специализация менеджерской деятельности, связанная с рациональным использованием ресурсов организации (менеджер по финансам, технике и технологии, персоналу, информатике и т. д.). Создаются новые многопрофильные организационные структуры. Их особенность — наличие стратегического центра и специализированных автономных подразделений, ориентированных на решение различных повседневных задач произ-ва и сбыта.

В советской плановой экономике **М.** как таковой не был востребован. В совр. России начата подготовка профессиональных менеджеров, а рынок труда этих специалистов испытывает крайний дефицит.

См. также: Ролевая система менеджера, Управленческий труд.

Лит.: *Друкер П. Ф.* Практика менеджмента. — М.: «Вильямс», 2000; *Кравченко А. И.* История менеджмента. — М.: «Академический проект», 2000; *Тейлор Ф. У.* Принципы научного менеджмента. — М.: «Контроллинг», 1991; *Щербина В. В.* Специфика позиции и проблема подготовки менеджера // Бизнес-образование. 2001. № 2 (11); *Климова С. Г., Дунаевский Л. В.* Новые предприниматели и старая культура // Социологические исследования. 1993. № 1.

В. В. Щербина

МЕХАНИЗИРОВАННОСТЬ ТРУДА (классификация рабочих профессий) — один их критериев дифференциации работников по уровню энерговооруженности и машиновооруженности *рабочих мест*.

Обычно выделяют пять групп, различающихся по данному критерию. 1. *Рабочие*, занятые *ручным трудом* с помощью ручного инструмента. В эту группу входят рабочие высококвалифицированного *труда*, занятые созданием уникальных единичных изделий, работники невысокой квалификации, выполняющие сборочные операции на конвейерных линиях, и неквалифицированные рабочие, выполняющие подсобные работы и операции тяжелого *физического труда*. 2. Рабочие, дополняющие ручным трудом обслуживание станочного оборудования, прессов, сварочных агрегатов, механизированных линий. В их функции входит загрузка и подача в рабочие зоны этих устройств сырья и полуфабрикатов, а также съем готовой продукции. 3. Рабочие, заня-

тые на станочном оборудовании, машинах и механизмах различной специализации. Их обязанности — подготовка оборудования к работе, управление им с жестким соблюдением технологич. режимов и контроль за обеспечением заданного *качества продукции*. 4. Занятые обслуживанием автоматич. оборудования автоматизированных агрегатов, линий, комплексов, систем. Работники этой группы осуществляют наладку оборудования, наблюдение и контроль за работой автоматич. устройств и в случае необходимости замену вышедших из строя узлов и блоков. 5. Рабочие, занятые только на ремонте и наладке оборудования: представители многих *профессий*, включая станочников-универсалов, слесарей по ремонту, сварщиков, наладчиков, монтеров и электромехаников, *специалистов* по ремонту электронного оборудования и др. В структуре предприятия рабочие этой группы рассматриваются как вспомогательные.

Становление постиндустриального производственно-технического уклада на предприятиях способствует увеличению удельного веса работников, относящихся к четвертой и пятой группам (обслуживание автоматизированных систем и ремонт оборудования). Наряду с этим труд на рабочих местах, относимых по степени механизации ко второй и третьей группам, теряет обществ. престиж, особенно в глазах молодежи. В связи с этим российские предприятия, использующие устаревшие оборудование и технологии, испытывают уже на протяжении длительного времени хронический дефицит таких кадров.

Классификация работников по уровню механизации труда часто используется в социологич. исследованиях мотивации, отношения к работе и других проблем как основа выборки.

См. также: Конвейерный труд, Труд в автоматизированном производстве.

Лит.: *Данилин Г. Д.* Автоматизация и ее социально-экономические последствия при капитализме. — М.: «Мысль», 1971; *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; Рабочий класс и научно-технический прогресс. — М.: «Наука», 1986.

Б. Г. Тукумцев

МИГРАЦИЯ ТРУДОВАЯ см. **ДВИЖЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ.**

МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА (МРОТ) — установленный законом низший уровень месячной оплаты труда, который должен быть выплачен каждому *работнику*, выполнившему свои трудовые обязанности.

Если работник проработал неполный месяц, то МРОТ должен определяться пропорционально рабочему времени в данном месяце. В МРОТ не включаются доплаты, надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты, которые должны начисляться на сумму не менее установленного МРОТ. В районах, где установлены местные коэффициенты к *заработной плате*, величина МРОТ определяется с их учетом. Если субъекты РФ устанавливают более высокий уровень МРОТ, чем предусмотренный федеральным законом, он обеспечивается из местного бюджета.

МРОТ является гарантией минимального заработка для работника; используется как расчетная единица при исчислении налогов, сборов, штрафов и иных платежей, осуществляемых в соответствии с законодательством РФ. Размер стипендий, пособий и других обязательных соц. выплат также определяется в зависимости от МРОТ, который периодически пересматривается с учетом инфляции и роста потребительских цен.

В сопоставлении с *прожиточным минимумом* МРОТ используется для анализа уровня бедности. В СССР МРОТ устанавливался в размере не ниже полутора минимальных семейных бюджетов из расчета средней суммы, необходимой для обеспечения семьи из двух работающих и одного иждивенца. В совр. России методики расчета прожиточного минимума были пересмотрены (в нем увеличилась доля расходов на питание и снизилась доля на покупку предметов длительного пользования и услуг). Однако МРОТ не обеспечивает прожиточный минимум, который в 2005 г. был в 3.7 раза выше, чем МРОТ.

В *социологии труда* динамика МРОТ и прожиточного минимума учитывается при оценке социальной политики руководства предприятий и фирм, устанавливающих свои нормативы оплаты труда.

См. также: Законодательство о минимальном размере оплаты труда (МРОТ).

Лит.: Прожиточный минимум в Российской Федерации. Нормативные документы. Методологические рекомендации. Комментарии. — М.: Госкомтруд, 2000; *Римашевская Н. М.* Бедность и маргинализация населения // Социологические исследования. 2004. № 4.

С. Г. Климова

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА — социальный феномен, появление которого связано с реформированием российской экономики и существенным сокращением возможности государства влиять на реализацию конституционного права граждан на труд.

Положение **М. н р. т.** в совр. условиях характеризуется расширением пространства выбора проф. пути, негарантированной *занятостью*, динамичностью и неопределенностью структуры занятости, соц. неравенством шансов различных категорий молодежи в выборе *профессии* и профессиональном образовании.

Проф. поведение и адаптация молодежи на *рынке труда* радикально изменяются: трансформируется мотивация выбора проф. образования и рода занятий, система ценностных предпочтений и жизненных ориентаций относительно *трудовой деятельности*.

Целенаправленная и комплексная подготовка молодежи к *труду* предопределяет доступность проф. образования, *профессиональные консультации*, профориентацию и психологич. консультирование с учетом индивидуально-личностных особенностей, психологич. сопровождение при реализации проф. карьеры.

В отсутствие такого рода поддерживаемой гос-вом системы молодые люди находят свой путь вхождения в рыночную конкуренцию по *трудоустройству* — стремятся освоить как можно больше занятий (подтвержденных характеристикой *работодателя*), чтобы повысить свой статус на рынке труда.

См. также: Дискриминация в сфере труда, Профессиональная подготовка, Труд молодежи.

Лит.: *Зборовский Г. Е., Шуклина Е. А.* Профессиональное образование и рынок труда // Социологические исследования. 2003. № 4; *Зубок Ю. А.* Проблемы социального развития молодежи в условиях риска // Там же. № 5; *Куприянова З. В.* Молодежь. Ее работа. Ее жизнь // Мониторинг общественного мнения. 1997. № 1; *Ручкин Б. А.* Молодежь и становление новой России // Социологические исследования. 1998. № 3; *Чередниченко Г. А.* Личные планы выпускников средних учебных заведений (сравнительный анализ) // Там же. 2001. № 12.

Н. Н. Федотова

МОНОТОННОСТЬ ТРУДА — высокий уровень однообразия *работы*, выполнение преимущественно простых, но многократно повторяющихся операций.

Степень **М. т.** оценивается удельным весом таких операций в общих затратах *труда* (или времени) на производство продукции. **М. т.** рассматривается как характеристика *условий труда*, негативно воздействующая на самочувствие работника. В то же время не все люди одинаково реагируют на монотонную работу. Последствия **М. т.** разнообразны, они изучаются психологами и подробно описаны.

См. также: Конвейерный труд, Фордизм.

Лит.: *Штольберг Р.* Социология труда. — М.: «Прогресс», 1982.

МОРАЛЬ ТРУДОВАЯ — совокупность принципов, норм и правил отношения людей к *труду*, правила и нормы регуляции взаимоотношений между работниками в процессе *трудовой деятельности*.

М. т. представляет собой одновременно и систему принятых в организации, об-ве норм, и субъективное отношение индивида к труду на основе усвоенных работником трудовых норм и ценностей.

Существенно различаются особенности **М. т.** в различные историч. периоды и в разных культурах. Макс Вебер подчеркивал решающее значение трудовой этики протестантизма в развитии капиталистич. об-ва. Протестантская этика (мораль и нравственность) предполагает полную самоотдачу в труде (так называемый «трудоголизм»), так как протестантизм утверждает, что успешность в делах, в работе или бизнесе есть божий «знак» и основание надежды на то, что душа прилежно трудившегося в земной жизни окажется в раю.

Русский философ А.В.Чаянов утверждал, что российский крестьянин руководствуется в своем труде идеей «достатка» и не склонен работать сверх того, что этот достаток ему обеспечивает. Общинные традиции также не стимулировали сверхдобросовестное *отношение к труду* уже потому, что крестьянская община периодически перераспределяла семейные наделы, дабы обеспечить справедливое пользование хорошими землями. Понятно, что крестьянин-общинник не стремился обрабатывать свой надел с перспективой на богатые урожаи в будущие годы, когда его надел перейдет к другому общиннику.

Советская **М. т.** опиралась на коллективную ответственность за трудовые достижения, так что персональный вклад мог быть и «ударным», но вместе с тем и крайне низким. Это зависело от сознательности каждого отдельного работника.

В совр. условиях становления конкурентных рыночных отношений объективно требуется стремление к демонстрации качеств. и высокопродуктивного труда, чтобы обеспечить себе лучшие возможности на *рынке труда*. В произв. и иных организациях передовые руководители (менеджеры) стремятся к формированию корпоративной трудовой морали по принципу: хорошая работа каждого на своем месте приносит общий успех и соответствующее вознаграждение данному работнику.

Формирование **М. т.**, адекватной рыночной экономике, — одна из соц. и исследовательских проблем в социологии труда.

См. также: Труд как ценность, «Трудоголик».

Лит.: *Арендт Х.* Vita activa, или О деятельной жизни. — СПб.: «Алетейя», 2000; *Беленький В. Х.* Мораль морали рознь // Социологические исследования. 2004. № 1; *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // Избранные произведения. — М.: «Прогресс», 1990; *Ракитская Г. Я.* Социально-трудовые отношения. (Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России). — М.: Ин-т перспектив и проблем страны, 2003; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С.Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004.

В. А. Ядов

МОТИВ (от франц. motif) — внутреннее побуждение к совершению определенных действий с целью получения благ, необходимых для удовлетворения актуализированных потребностей.

М. следует отличать от *стимулов* — внешних побуждений к деятельности. Стимул трансформируется в **М.**, если он становится субъективно значимым. **М.** как осознанное внутреннее побуждение формируется в том случае, когда есть неудовлетворенная потребность, наличествует благо, способное ее удовлетворить, и, согласно теории рационального выбора (Дж. Коулмен, Дж. Хоманс), наиболее экономичный вид деятельности для присвоения этого блага, а также когда цена (затраты усилий и ресурсов) приемлема для субъекта. Включая в себя все виды издержек (физиологич., экономич., психологич., нравственных, эстетич. и др.), цена является тем культурным критерием, который определяет соответствие средств достижения цели соц. ценностям, нормам, традициям и стереотипам поведения, усвоенным субъектом деятельности.

Основанием классификации **М.** могут быть интересы, на реализацию которых они направлены, виды деятельности, необходимые для получения благ, характер самих благ. В соответствии с последним критерием **М.** обычно делят на две большие группы.

Биологич. (или физиологич.) — те, которые связаны с врожденными и универсальными потребностями человека (в питании, сохранении тепла своего тела, продолжении рода, избежании боли и опасностей и т. п.). Их удовлетворение необходимо для сохранения жизнедеятельности человека.

Социальные — базируются на психологич. и соц. потребностях (на причастности к группам и сообществам, общении, поддержке со стороны «своих» групп и общностей, потребности в са-

моутверждении и самореализации). Эти потребности могут быть удовлетворены только (прямо или косвенно) при участии других людей.

В зависимости от того, как оценивается исследователями влияние **М.** на деятельность, в частности на трудовую, различают несколько теорий мотивации труда.

См. также: Теория мотивации труда Ф.Херцберга, Теория потребностей А.Маслоу, «Человек и его работа».

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Маслоу А. Г.* Мотивация и личность. — СПб.: «Евразия», 2001; *Херцберг Ф., Майнер М.* Побуждение к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. 1995. № 1.

И. Ф. Беляева

МОТИВАТОР — комплекс мотивов, структурный элемент *мотивации поведения,* определяющий отношение человека к той или иной ситуации и регулирующий выбор из числа возможных вариантов поведения. Термин используется в эмпирических исследованиях как инструментальный.

Мотиваторами могут быть значимые для субъекта условия и обстоятельства соц. и предметного окружения (*стимулы*), устойчивые потребности, интересы и нравственные предпочтения личности — ценности, убеждения, а также функциональные ее состояния (настроение подъема или депрессии и т. п.). В **М.** все эти компоненты представляются некоторыми комплексами.

Так, в качестве **М.** *трудового поведения* может выступать комплекс «ориентация на успех», включая возможности проявления инициативы, приобретения своим трудом уважения окружающих, служебного или проф. продвижения и т. п.

Другими примерами **М.** могут служить: ориентация на произв. и психологич. комфорт (благоприятные *санитарно-гигиенические условия труда*, дружеские взаимоотношения с коллегами, доброжелательность руководителя); ориентация на проявление патерналистских форм защиты (готовность *работодателя* «пойти навстречу» работнику в смягчении режима работы, оказание материальной помощи в трудной ситуации) и т. п. Возможны и негативные **М.**: отношение к работодателю или к окружающей соц. среде как к враждебной силе; ориентация на уравнительную оплату труда и т. д.

В определенном смысле **М.** может рассматриваться как элемент иерархич. структуры побуждений индивида к деятельности. В процессе управления деятельностью достаточно больших

групп людей учет руководителем различных мотивов отношения к работе крайне затруднителен в силу их разнообразия. Методическое укрупнение мотивов до уровня мотивационных блоков позволяет повысить эффективность управления.

Лит.: *Сарно А. А.* Поддержка и регулирование мотивационных процессов в сфере трудовых отношений. — СПб.: СПбУЭФ, 1997; Социология труда / Под ред. Н. И. Дряхлова и др. — М.: МГУ, 1995.

Я. Л. Эйдельман

МОТИВАЦИЯ ВЫБОРА РАБОТЫ — конфигурация *мотивов* выбора *профессии*, места работы, соответствующая интересам работника.

Структурообразующими элементами **М. в. р.** в совр. России являются, как правило, материальные факторы (оплата труда, предоставляемые работникам соц. блага — так называемый «соц. пакет» предприятия), *санитарно-гигиенические условия труда* и *психологический климат в организации*, комфортность *рабочего места* и удаленность места работы от жилища, реже — возможности самореализации. Качеств. признаки мотивов выбора работы и эффективного *труда* в основном совпадают. Однако конфигурация мотивов существенно различается. Наиболее сильный *мотиватор* эффективного труда в отличие от **М. в. р.** — возможность достижения успеха и самореализации. Структура **М. в. р.** в значительной мере зависит от долгосрочных представлений о ситуации на *рынке труда*: чем выше уровень *безработицы*, тем ниже значимость ориентации на восходящую вертикальную мобильность, произв. и психологич. комфорт, но сильнее ориентация на высокую *заработную плату* и гарантии *занятости*.

См. также: Адаптация в производственной организации, Мотивирование трудовой деятельности.

Лит.: *Лапыгин Ю. Н., Эйдельман Я. Л.* Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. — М.: «Наука», 1996; Социология труда / Под ред. Н. И. Дряхлова и др. — М.: МГУ, 1993.

Я. Л. Эйдельман

МОТИВАЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ — сложноструктурированная система побудителей (*мотивов*) активности человека, определяющая выбор определенных форм поведения в конкретных ситуациях и сферах жизнедеятельности.

Сложность структуры **М. п.** определяется сложностью структуры потребностей, интересов и *ценностных ориентаций* лично-

сти и является отражением общекультурных, субкультурных и групповых диспозиций, а также норм, сформированных на основе индивидуального опыта. В структуре **М. п.** различают ядро (наиболее значимые побудители) и периферию. Чем сложнее конкретная ситуация, тем в меньшей степени различимо действие отдельных мотивов. Структура **М. п.** социализированной личности весьма устойчива, однако эта устойчивость не абсолютна: с одной стороны, она может постепенно изменяться под воздействием меняющихся внешних условий; с другой стороны, в разных ситуациях, тем более в разных сферах деятельности субъекта, ранги значимости отдельных образующих структуру элементов могут изменяться.

Применительно к *трудовому поведению* устойчивость и подвижность мотивационных структур зафиксирована в ряде исследований. Так, в проекте *«Человек и его работа»* (1962 г.) было отмечено, что среди рабочей молодежи на отечественных предприятиях наиболее значимыми мотивами *трудовой деятельности* в тот период были ориентация на *содержание труда,* заработок и возможность проф. продвижения. Именно они были выделены в качестве ядра мотивационной структуры. В тот же период в США Ф. Херцберг получил данные о мотивации амер. рабочих, где на первом месте оказалась ориентация на гарантию *занятости.* Отечественные исследования второй половины 90-х гг. XX в. дают основания утверждать, что на российских предприятиях мотив «гарантия занятости» занимает все более значимое место, создавая новую структуру мотивации трудового поведения.

Следует отличать **М. п.** от мотивации конкретного поведенч. акта в конкретной ситуации. Психологи в этом случае нередко фиксируют «борьбу мотивов», равно как и спонтанное «немотивированное» поведение.

См. также: Активность трудовая, Диспозиционная концепция (применительно к трудовому поведению), Мотивирование трудовой деятельности.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Лапин Н. И.* Пути России. — М.: Ин-т философии, 2000; *Лукьянова Т. Н. и др.* Культурные детерминанты отношения к труду. Россия реформирующаяся. — М.: «Academia», 2002; *Темницкий А. Л.* Рыночные стратегии трудового поведения наемных работников // Россия: трансформирующееся общество. — М.: КАНОН-Пресс-Ц, 2001.

Я. Л. Эйдельман

МОТИВИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ — 1) процесс формирования некоторой структуры субъективно значимых побуждений к *труду* отдельного работника или группы; 2) форма внешнего стимулирования работников со стороны *менеджмента* с целью побудить их (мотивировать) к максимально эффективной для организации деятельности.

В первом смысле **М. т. д.** рассматривается как результат социализации и освоения соответствующих ценностей и норм *трудовой деятельности.* Во всех культурах **М. т. д.** занимает одно из важнейших мест. Так, в протестантизме **М. т. д.** — это стремление верующего прижизненно заслужить божью благодать.

Во втором смысле **М. т. д.** — непосредственная составляющая управления производством (процессуальный подход). Она формируются под воздействием конкретных организационных условий, *корпоративной культуры* и системы внешних побуждений — *стимулов*, применяемых к работнику менеджментом. Из процессуальных концепций наиболее популярны: теория ожиданий (В. Врум), теория справедливости (Д. Кюн, Дж. Слокум, Р. Чейз, Дж. Шустер, Б. Кларк, М. Роджерс, Дж. С. Адамс, Л. Берковиц и др.) и обобщающая их модель Л. Портера—Э. Лоулера.

По И. П. Поваричу и Б. Г. Прошкину, выделяется три группы воздействий: прямые — непосредственные воздействия субъекта управления на работника методами убеждения, внушения, психологич. заражения, агитации, увлечения собственным примером и т. п.; властные — использование руководством формальных отношений в системе «руководства—подчинения», когда работнику отдается прямой приказ, при невыполнении которого должно последовать наказание; стимулирование — опосредованный способ побуждения работника путем предложения ему набора и условий получения некоторых благ в обмен на повышенную результативность его труда.

Известны различные классификации методов стимулирования. Названные авторы выделяют шесть методов: 1) материальное денежное; 2) материальное неденежное; 3) моральное; 4) организационное; 5) *патернализм*; 6) участие в совладении и управлении. Формы организации стимулирования: опережающие и подкрепляющие; коллективные и индивидуальные; позитивные и негативные; непосредственные, текущие и перспективные — по времени между результатами деятельности и воздействием стимула; общие, эталонные и соревновательные.

См. также: Мотивация поведения, Отношение к труду.

Лит.: *Герчиков В. И.* Мотивация, стимулирование и оплата труда: Учебное пособие. — М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2004; *Гибсон Д.Л., Иванцевич Д. М., Донелли Д. Х. (мл.).* Организации: поведение, структура, процессы / Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2000; *Егоршин А. П.* Управление персоналом. — Нижний Новгород: НИМБ, 2003; *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента / Пер. с англ. — М.: «Дело», 1992; *Поварич И. П., Прошкин Б. Г.* Стимулирование труда: Системный подход. — Новосибирск: «Наука», 1990.

В. И. Герчиков

Н

НАДОМНЫЙ ТРУД — *труд*, при котором в качестве производственного помещения выступает жилище работника или его нанимателя.

Согласно ст. 310 *Трудового кодекса* РФ надомниками считаются лица, заключившие договор о выполнении *работы* на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых *работодателем* либо приобретаемых за свой счет.

Надомным трудом чаще других занимаются представители социально не защищенных групп, люди, которые в силу различных причин не могут работать в структурных подразделениях организаций. Это женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет; лица, ухаживающие за другими членами семьи; лица с пониженной трудоспособностью (напр., инвалиды, пенсионеры) и др.

К **Н. т.** обычно относятся ручные трудовые операции, не требующие применения большого числа громоздких инструментов и механизмов, а также умственная деятельность, как например репетиторство, обучение каким-либо видам искусства и т. п. **Н. т.** в ряде развитых стран широко используется из-за ограниченности произв. площадей (высокие арендные цены), повышенных требований к охране и *условиям труда*, а также территориальной разрозненности участков произ-ва. Информационные технологии и миниатюризация технологич. оборудования открывают перспективы изменения содержания **Н. т.** и расширения соц. состава надомников.

Для *предпринимателя* **Н. т.** экономически выгоден, поскольку требует минимума издержек на содержание произв. площадей

и дает дополнительные возможности перераспределения прибавочного продукта в свою пользу путем сокращения *заработной платы* из-за низкой конкурентоспособности многих категорий надомников на *рынке труда*. **Н. т.** экономически целесообразен и для гос-ва, так как увеличивает число налогоплательщиков и сокращает число получателей соц. выплат. **Н. т.** не подлежит законодательному регулированию, работник добровольно отказывается от защиты со стороны специальных учреждений и организаций, а результаты труда не приводят к дополнительному вознаграждению.

Следует различать **Н. т.** и работу на дому. Последняя осуществляется по собственной инициативе во *внерабочее время* с целью выполнения в срок оговоренных трудовых обязанностей.

См. также: Занятость частичная, Рынка труда сегменты.

Лит.: Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям переходной экономики России / Под ред. В. Кабалиной и С. Кларка. — М.: РОССПЭН, 1999.

Р. Г. Фасхиев

НАЕМНЫЙ РАБОТНИК — человек, заключивший *трудовой договор* с *работодателем*: руководителем предприятия или отдельным лицом.

Договор найма может быть письменным или устным, коллективным или индивидуальным, но в любом случае он определяет трудовые отношения между его участниками. В качестве **Н. р.** могут выступать группы работников, различающиеся по своему положению в социально-проф. и проф.-квалификационной структуре. Дифференцирующими **Н. р.** факторами являются уровень квалификации, отраслевая, региональная принадлежность, занятость преимущественно умственным или физическим, управленческим или исполнительским *трудом*, а также степень успешности индивидуальных стратегий адаптации в рыночной экономике.

Н. р. с общими интересами в *социально-трудовой сфере* могут объединяться в проф. организации, союзы.

С развитием техники и технологии в XX в., особенно в послевоенные годы, изменяются качеств. характеристики наемной рабочей силы, требования к квалификации **Н. р.,** которые продолжают возрастать. В период преобладания конвейерного произ-ва, напротив, имела место тенденция к *деквалификации*.

В развитых странах послевоенный период характеризовался сравнительно быстрым абсолютным ростом доходов населения

вплоть до начала 70-х гг. Благоприятная экономич. конъюнктура 50—60-х гг., ускорение темпов *научно-технического прогресса* и технич. перевооружения предприятий, рост квалификации и образования сказались на беспрецедентно высоком уровне соц. ожиданий **Н. р.** Сформировалась новая система *ценностных ориентаций*, важное место в которой занимают ценности самостоятельности, независимости в процессе труда, возможности реализации своих знаний и развития способностей.

Это заставило *предпринимателей* перестраивать систему трудовых отношений: не только идти на уступки работникам, прислушиваться к их требованиям, удовлетворять соц. потребности, но и вовлекать их в управление предприятием, рассматривать в роли равноправных партнеров.

В совр. России сравнительно с западными странами состав **Н. р.** соответствует относительно низкому уровню технич. оснащенности труда, требованиям к квалификации и *качеству труда*. Отмечается крайняя неразвитость правосознания **Н. р.**, недоверие к официальным *профсоюзам*, долженствующим защищать их интересы.

См. также: Договорные трудовые отношения, Наемный труд, Права и обязанности работника.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 1; *Кузьминов Я. и др.* Отчуждение труда: история и современность. — М.: «Экономика», 1989; *Максимов Б. И.* Рабочие в реформируемой России. — СПб.: «Наука», 2004; Становление трудовых отношений в постсоветской России // Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004.

Ю. В. Васькина

НАЕМНЫЙ ТРУД — *труд*, выступающий товаром, т. е. обменивающийся на денежный или иной эквивалент. Важно, что обмен осуществляется на добровольных началах.

Труд не всегда был товаром и не всегда был наемным. Раб не продавал свой труд рабовладельцу. Он вместе со своим трудом был продан господину. Крепостной мог продать только часть своего труда. Другую часть у него изымал феодал в виде ренты — отработочной, продуктовой, денежной. Во владении крепостного оставались орудия произ-ва и земельный надел.

Н. т., существовавший в докапиталистическую эпоху в виде исключения, при капитализме «стал правилом и основной формой всего производства; из побочного занятия превратился в единственную деятельность работника» (Ф. Энгельс).

Роль **Н. т.** в совр. об-ве велика не только в силу того, что он определяет образ жизни огромного числа людей, но и потому, что его характеристики определяют значительную часть отношений между соц. группами, влияют на благосостояние об-ва в целом, на политические процессы. В середине XX в. стала активно обсуждаться проблема, связанная с **Н. т.**, обозначенная как «кризис трудовой активности». Суть ее в том, что *наемный работник* отчужден от целей и результатов своего труда, так как ни то ни другое ему не принадлежит и не является побудительным мотивом деятельности. Деньги, получаемые за труд, оказываются недостаточным стимулом продуктивного и качеств. труда.

Управленч. наука и практика направили свои усилия на разработку принципиально новых систем мотивации труда, способных ослабить влияние наемного характера труда на произв. поведение работника. Одна из них описывается как «флексибельность» (гибкость). Эта система мотивации труда ориентирована на выявление неформальных практик отношений между исполнителями и управляющими с тем, чтобы использовать их для оптимизации методов управления, организации *рабочих мест*, режима *рабочего времени*, управленческих отношений. Отличительная черта этой концепции *менеджмента* состоит в стремлении к преодолению *отчуждения*, формированию корпоративной идентичности и *солидарности*.

См. также: Гуманизация труда, Гибкая система организации труда, Отчуждение.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 1; *Кузьминов Я. и др.* Отчуждение труда: история и современность. — М.: «Экономика», 1989; *Максимов Б. И.* Рабочие в реформируемой России. — СПб.: «Наука», 2004; *Маркс К.* Наемный труд и капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 6; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Ю. В. Васькина

НАСТАВНИЧЕСТВО — одна из форм работы с молодыми *рабочими* и *специалистами*, направленная на их успешную адаптацию на предприятии (в организации), получившая широкое распространение в советское время, когда происходила массовая миграция из села в промышленные районы.

Организация **Н.** предусматривает прикрепление к каждому молодому работнику опытного — наставника, обладающего вы-

соким мастерством, богатым жизненным опытом и педагогическими склонностями. Наставник обязан оказать помощь молодому работнику в освоении *профессии* на данном *рабочем месте*. Он, как правило, знакомит новичка с историей и традициями предприятия, способствует его вовлечению во взаимоотношения с другими работниками.

Не менее важно воспитание у молодого работника стремления к знаниям, ответственного отношения к *труду* и уважения к традициям предприятия. **Н.** способствует укреплению *организационной культуры предприятия* и обеспечению ее преемственности. Традиции **Н.** сохраняются на многих предприятиях и утверждаются в частных фирмах как практика приобщения новичков к данной корпорации.

См. также: Адаптация в трудовой сфере.

Лит.: *Бердыклычева Н. М.* Роль наставничества в формировании молодого пополнения рабочего класса // Социальные проблемы подготовки и труда молодого пополнения рабочего класса. — М., 1986; *Игнатьев Ю. И.* Роль наставничества в формировании смены рабочего класса // Формирование научного мировоззрения. — Чебоксары, 1980; Социалистический трудовой коллектив — важный фактор формирования нового. — Киев: Вища шк. Изд-во при Киев. ун-те, 1984; *Orpen Ch.* The effects of mentoring on employees' career success // J. of social psychology. — Provincetown. 1995. Vol. 135. N 5.

Н. И. Шаталова

НАТУРАЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА — законодательно закрепленная *форма оплаты труда*, заключающаяся в выдаче *наемным работникам заработной платы* в виде продукции, производимой предприятием (организацией), самими работниками или приобретаемой предприятием (организацией) для этих целей, а также в виде оказываемых работникам услуг.

В соответствии с трудовым законодательством **Н. о. т.** допускается при наличии письменного заявления работника и закрепляется в коллективном или индивидуальном *трудовом договоре*. Однако, если все или отдельные работники отказываются от получения заработной платы в натуральной форме (в том числе по причине недовольства предоставленным ассортиментом товаров), *работодатель* в соответствии с трудовым законодательством обязан предпринять меры по выплате зарплаты деньгами или изменить ассортимент предлагаемых товаров, на получение которых в счет зарплаты работники могут согласиться. Согласно ТК РФ доля зарплаты, выплачиваемой в неденежной форме, не

может превышать 20 проц. от общей суммы. Законодатель установил запрет на выплату зарплаты товарами, в отношении которых существуют ограничения на их свободный оборот.

В период перехода к рынку в 90-е гг. XX в. в России во всех отраслях произ-ва расширилась практика применения **Н. о. т.**, как правило, использовалась (и используется) в случае отсутствия у организации свободных денежных средств на оплату труда, а также как вариант погашения задолженности по оплате труда из остатков товаров.

В советское время практика **Н. о. т.** была общераспространенной во всех отраслях хоз-ва в период так называемого «военного коммунизма» (начало 20-х гг. XX в.). Вплоть до конца 50-х гг. XX в. **Н. о. т.** оставалась основной формой оплаты труда работников колхозов по «трудодням» — численности отработанных в колхозе дней. В сельском хоз-ве и сегодня эта форма оплаты оказывается востребованной. Работники сельскохозяйственных кооперативов и работающие по найму в фермерских хоз-вах, как правило, имеют свое личное подсобное хоз-во (ЛПХ) и заинтересованы в получении сельскохозяйственной продукции и услуг на льготных для них условиях.

Негативным моментом применения неденежных выплат остается несоблюдение норм законодательства относительно доли **Н. о. т.** в структуре зарплаты. Особенно это относится к сельскохозяйственным предприятиям. Именно здесь нередко доля **Н. о. т.** превышает установленную законом величину, а иногда и полностью заменяет денежную составляющую. Во многом такое положение становится возможным из-за слабости правового контроля *договорных трудовых отношений* на селе, когда с работниками не заключается трудовой договор, но имеет место устное соглашение, а все договоренности о размере и форме зарплаты носят неформальный характер.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; *Луговой А. В.* Натуральная оплата труда: учет и налогообложения // Бухгалтерский учет. 2003. № 22; Судьбы российского крестьянства / Под ред. Ю. Н. Афанасьева. — М.: РГГУ, 1995; Трудовой кодекс РФ. — М.: «Проспект», 2004; *Федотов А. В.* Натуральная оплата труда в сельском хозяйстве: учет и налогообложение // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2002. № 2.

В. Ю. Бочаров

НАУЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ — вид деятельности, характеризующийся использованием преимущественно *умственного труда*. Она включает все виды работы по получению и производ-

ству научного знания, его организации, а в значительной части также по его функционированию, хранению и распространению.

Н. д. в совр. мире представлена индивидуальными теоретико-познавательными видами научного труда, групповыми фундаментальными теоретическими поисками, экспериментальными и прикладными исследованиями, которые требуют усилий значительных коллективов, включающих не только ученых, но и *специалистов* самого разного профиля и уровня квалификации.

С ускорением темпов развития знания система образования должна успевать за темпами изменения в науке и технологии. Это значит, что принципом образования должно стать единство обучения и исследовательской деятельности. В преподавательскую почасовую «нагрузку» традиционно включается **Н. д.** Начиная с 2002 г. политика российского правительства предусматривает разные формы организационных объединений академических и других научно-исследовательских институтов с высшими учебными заведениями. В 2004 г. создано единое Министерство науки и образования.

Рост наукоемкости производственно-технических и соц. технологий постоянно усиливает потребность об-ва в дальнейшем развитии **Н. д.**, увеличении ассигнований на науку.

См. также: Виды труда, Научно-технический прогресс (НТП).

Лит.: *Дежина И.* Молодежь в науке // Социологический журнал. 2003. №1; *Кутта Ф.* Человек. Труд. Техника. — М.: «Прогресс», 1970; Научно-технический прогресс: Словарь. — М., 1987.

Н. Ю. Чернова

НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (НОТ) — применение в организации трудового процесса принципов и методов, основанных на достижениях современной науки и практического опыта с целью повышения эффективности производства, более полного использования и развития трудового потенциала предприятия.

Впервые целостная концепция НОТ для промышленного предприятия была обоснована и внедрена в практику в начале минувшего века амер. инженером Ф.У.Тейлором. Появление этой концепции знаменовало собой начало новой эпохи в использовании *наемного труда* в промышленном произ-ве. Новый подход к *организации труда* создал условия для того, чтобы рассматривать *трудовое поведение* человека в качестве одного из основных факторов, определяющих эффективность произ-ва.

Важнейшим принципом своей концепции Ф.У.Тейлор считал внедрение системы оплаты труда, размер которой жестко зависел от качества и объема выполненной *работы*, произведенной продукции. Выполнение трудовых операций *рабочим* тщательно хронометрировалось. На основе отбора наиболее успешных приемов труда создавались оптимальные технологии их исполнения. В интересах снижения утомляемости и роста *производительности труда* совершенствовался инструмент, вспомогательные устройства. Выбирался оптимальный режим гигиенических *условий труда*: температура, влажность воздуха, освещенность и т. д. Особое внимание уделялось *профессиональному отбору*, позволяющему учитывать соответствие психофизиологических данных работников требованиям рабочего места. Подчеркивалась необходимость своевременной подготовки этого рабочего места, обеспечение его всем необходимым для произв. труда.

В России концепция НОТ нашла свое продолжение в работах созданного в 20-е гг. *Центрального института труда (ЦИТ)*, организованного разработчиком советской концепции НОТ А. К. Гастевым. Входившие в его научную школу П. М. Керженцев, О. А. Ерманский и ряд других ученых проделали большую работу по адаптации идей НОТ к условиям тогдашнего отечественного произ-ва.

Система НОТ Тейлора — Гастева была рассчитана на малограмотного и преимущественно частичного рабочего на конвейере, при станке или на простых операциях ручного *физического труда*. Во второй половине XX в. в СССР службы НОТ, существенно расширенные и модифицированные, являлись неотъемлемым элементом структуры управления крупными предприятиями. НОТ тех времен предусматривала планирование соц. развития предприятия, повышение образования и *квалификации* работников, их продвижение по разрядной сетке.

Начиная с 90-х гг., в период реформирования российской экономики, концепция НОТ уступила место концепции модернизации произ-ва и управления по совр. западным стандартам.

См. также: Нормирование труда, Тейлоризм.

Лит.: *Гастев А. К.* Как надо работать. — М., 1966; *Кравченко А. И.* Социология труда в XX в.: Историко-критический очерк. — М., 1987; Научная организация труда и управления. — М., 1966; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004.

Б. Г. Тукумцев

НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ РЕВОЛЮЦИЯ (НТР) — коренное преобразование производительных сил на основе познания и овладения новыми, более глубокими свойствами и законами природы, усиление взаимодействия науки, техники и производства, процесс интенсивного превращения науки в непосредственную производительную силу. Термин, связанный с марксистской теорией развития экономических формаций, введенный в научный оборот английским философом и науковедом Дж. Берналом в 1956 г. В современной литературе используется его аналог — «технологическая революция».

НТР датируется началом 40—50-х гг. XX в., когда были совершены крупнейшие научные и технические открытия в теории систем (Л. фон Берталанфи и И. Пригожин), компьютерной и ракетно-космической технике, атомной энергетике и др. В 70-х гг. наступил этап НТР, основными направлениями которого стали распространение ЭВМ, комплексная автоматизация произ-ва, принципиально новые материалы и технологии, развитие атомной энергии и биотехнологий. НТР вызывает радикальную перестройку всего технич. базиса и технологич. способа произ-ва; изменяет условия, характер и *содержание труда*, отраслевую и проф. структуру об-ва; оказывает мощное воздействие на человека и среду его обитания; открывает новые перспективы повышения *производительности труда*, приращения материальных и духовных ресурсов об-ва. Ее следствия: комплексная автоматизация, кибернетизация, применение атомной и других видов энергии, радиоэлектронизация, роботизация, компьютеризация, химизация, биологизация, космизация, генная инженерия, создание новых материалов и технологий для сельского хоз-ва. Под воздействием НТР осуществляется переход от экстенсивного к интенсивному развитию произ-ва. Коренным образом изменяется место и функции человека в системе произ-ва. Он выходит из непосредственного участия в произв. процессе и превращается в его контролера, передавая функции управления этим процессом технич. средствам.

Преобразуются технологич. основы и методов произ-ва. Механич. методы воздействия на *предмет труд*а исчерпывают свои возможности. В произ-во внедряются электронно-лучевые, плазменные ультразвуковые, радиационные, биологич., мембранные технологии, а также биотехнологии и генная инженерия. Переход к высоким технологиям и соответствующей им технике становится главным стержнем НТР на совр. этапе.

Конец XX в. ознаменован широко развернувшейся информационной революцией, информация, знания выступают в качестве

6 Зак. № 3469

основной соц. ценности. Если в индустриальном об-ве главное — произ-во товаров, а ограничивающим фактором выступает капитал, то в информационном об-ве первое место занимают произ-во и применение информации для эффективного функционирования и развития экономики, а ограничивающим фактором становится знание, система образования. Россия заметно отстает в этом направлении от развитых стран мира.

Между тем соц. следствия НТР вызывают и нежелательные эффекты: загрязнение природной среды, опасность атомной катастрофы, «виртуализация» жизненного мира людей и др. Мировое сообщество ищет способы минимизации рисков, продуцируемых НТР.

См. также: Индустриальное общество, Постиндустриальное общество.

Лит.: *Анчишкин А. И.* Наука—техника—экономика. — М., 1989; НТР как социальный процесс. — М., 1982; *Masuda Y.* Computopia. — New York, 1987.

Г. Н. Соколова

НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ПРОГРЕСС (НТП) — взаимообусловленное развитие науки и техники.

Начиная с так называемого «Нового времени» НТП ускоряется, что позволяет превратить произ-во в технологич. процесс целенаправленного применения достижений естественных и других наук. НТП инициируется открытиями принципиально новых теорий в математических и естественных науках.

Истоки НТП коренятся в мануфактурном произ-ве XVI—XVIII вв., когда научно-теоретич. и технич. деятельность начинают сближаться. До этого материальное произ-во эволюционировало за счет накопления эмпирич. опыта, тайн ремесла. Теология и схоластика препятствовали восприятию новых идей. В XVI в. нужды торговли, мореплавания, крупных мануфактур потребовали теоретич. и экспериментального решения проблем технологич. и организационного (социального) характера. Под влиянием идей Возрождения исследователи порывают со схоластической традицией и обращаются к практике. Возникает наука в классическом ее понимании, как опирающаяся на фактуальное знание. Изобретения компаса, пороха и книгопечатания были тремя великими открытиями, положившими начало интеграции научной и технич. деятельности. Попытки использовать водяные мельницы для нужд расширяющегося мануфактурного произ-ва побуждали теоретически исследовать многие механич. процессы. По

словам К. Маркса, «мануфактурный период развивал первые научные и технические элементы крупной промышленности».

Возникновение машинного произ-ва в конце XVIII в. было подготовлено результатами научно-технич. творчества математиков, механиков, физиков и представителей других отраслей наук. Машинное произ-во в свою очередь открыло практически неограниченные возможности для технологич. применения науки. Его прогресс во все большей степени определяется прогрессом науки, и само оно впервые выступает как «предметно-воплощающаяся наука». Это означает переход ко второму этапу НТП, который характеризуется тем, что наука и техника взаимно стимулируют развитие друг друга во все ускоряющихся темпах. Возникают специальные звенья научно-технич. деятельности, призванные доводить теоретич. решения до технич. воплощения: научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки (НИОКР), прикладные исследования и др. Научно-технич. деятельность становится одной из обширных сфер приложения человеческого труда.

Третий этап НТП связан с совр. научно-технич. революцией. Новые отрасли произ-ва возникают вслед за новыми научными направлениями и открытиями. Наука становится силой, непрерывно революционизирующей технику. В свою очередь техника также постоянно стимулирует прогресс науки, выдвигая к ней свои требования.

НТП охватывает не только промышленность, но и многие другие стороны жизнедеятельности об-ва: сельское хоз-во, транспорт, связь, здравоохранение, образование, сферу быта и услуг. Государственные инновационные программы предусматривают освоение фундаментальных достижений науки в произ-ве.

См. также: Компьютеризация труда, Постиндустриальное общество, Содержание труда.

Лит.: *Аганбегян А. Г.* Научно-технический прогресс и ускорение социально-экономического развития. — М., 1985; Совершенствование механизма управления научно-техническим прогрессом. — Минск, 1987.

Г. Н. Соколова

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ (НИС). В развитых странах они включают три группы компонентов: 1) институционализированные правила взаимоотношений между производителями и потребителями новых знаний и технологий в пределах одного гос-ва; 2) сеть структур в гос. и частн. секторах экономики, которые инициируют, создают новые техно-

логии и способствует их распространению; 3) гос. научно-техническая политика, ее возможности и ограничения (неопределенность относительно того, какие прикладные направления окажутся наиболее перспективными, что делает неэффективным централизацию управление их выбором).

В США управление *инновациями* эволюционировало от преобладания разрозненных стратегий частных фирм (30—40-е гг.) к значительному расширению гос. финансирования фундаментальных исследований, возрастанию инновационных функций гос. научных центров и иных научных организаций (50—60-е гг.), а с 70-х гг. — к росту влияния смешанных форм организации научно-прикладной деятельности, которые находятся под воздействием рынка и гос-ва, выполняют одновременно работы в интересах корпораций и гос. ведомств.

В Германии особую роль играет система технич. образования, которая помимо собственно педагогической деятельности осуществляет переподготовку и консультирование инженеров и техников и тем самым распространяет новые технологии. Свои особенности имеют НИС Англии, Франции, Италии, Японии, Китая и других стран.

При решении задач становления совр. инновационной системы России целесообразно учитывать опыт других стран, а также советский опыт центрально-планируемого *научно-технологического прогресса*.

Можно выделить следующие типы НИС: рыночно-сетевая: классическая рыночная или либерально-экономич. — неиерархическая, сетевая; административно-командная: иерархическая, несовместимая с рыночными отношениями; смешанно-сетевая: рыночная, неиерархически-сетевая, включающая участие гос-ва, паритетное с частными структурами.

Для совр. России перспективна смешанно-сетевая система. Ее суть: не множество регулирующих организаций, а институционализированная система мотивов—правил—стратегий (МПС) субъектов инновационной деятельности. Частная и гос. организации выступают как инструменты, с помощью которых осуществляются соответствующие МПС. Это должна быть неиерархизированная сеть МПС и соответствующих организаций, отвечающая требованиям рыночной конкуренции новых продуктов и технологий и противостоящая любым претензиям на доминирование. Взаимодействие гос. и частных организаций должно быть паритетным.

Опыт стран, совершивших серьезные технологич. прорывы, свидетельствует, что их НИС опираются не на разветвленную

бюрократию, а на облегчение межфирменной кооперации, страхование инновационных рисков.

Лит.: *Иванова Н. И.* Национальные инновационные системы. — М.: «Наука», 2002; *Келле В. Ж.* Инновационная система России. Формирование и функционирование. — М.: «Наука», 2003; *Lundvall B.-A.* National Systems of Innovation. Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning. — London: Printer Publishers, 1992; *Nelson R.* (*ed.*). National Innovation Systems: A Comparative Analysis. — New York: Oxford University Press, 1993.

Н. И. Лапин

НЕМЕЦКАЯ ШКОЛА СОЦИОЛОГИИ ТРУДА — научное сообщество выдающихся социологов Германии конца XIX в., (среди которых были Г. Зиммель и М. Вебер), осуществивших разработку основополагающих теоретических концепций, в том числе в области *социологии труда* и организации.

Если для *французской школы социологии труда* основными темами исследования были *разделение труда*, коллективное сознание и *солидарность*, для американской — соц. институты, большие соц. группы и экономич. поведение, то для представителей немецкой школы таковыми являлись *отчуждение* труда, рациональность, бюрократия, экономич. поведение.

Главная работа Г. Зиммеля по социологии труда — «Философия денег» (1890 г.), в которой он предпринимает глубокий анализ влияния денежных отношений и разделения труда на соц. реальность и отчуждение труда. Рассматривая совр. индустриальный мир, миграцию и подготовку рабочей силы, различия между *умственным* и *физическим трудом*, отношения лидерства и аутсайдерства, господства и подчинения, денежного обмена на бирже, механизм меновой и потребительской стоимости, проблемы соц. и групповой дифференциации, Г. Зиммель проявляет себя как социолог-экономист.

Ряд работ М. Вебера посвящен проблемам социологии труда, промышленному труду, разделению и специализации труда, мотивации и экономич. поведению, социологии бюрократии и организаций. Некоторые из них — в историко-сравнительном плане — поднимаются уже в первых работах М. Вебера: «К истории торговых обменов в средние века» (1889 г.) и «Римская аграрная история и ее значение для государства и частного права» (1891 г.). Уже в ранних работах М. Вебер заявляет основные принципы своей методологии: тесная связь «эмпирической социологии» (выражение М. Вебера) с историч. социологией; первичность социокультурных факторов (в частности, религии) в детерминации экономич. и трудового поведения.

В 1905 г. была опубликована известная работа М. Вебера «Протестантская этика и дух капитализма», а в 1922 г. посмертно выходит его фундаментальный труд «Хозяйство и общество».

Лит.: История теоретической социологии: В 4-х т. — М.: Канон+, 1998. Т. 2; Социология труда / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. — М.: МГУ, 1993.

Н. В. Авдошина

НЕОФОРДИЗМ — термин, введенный Э. Валлерштейном в систему организации и управления производством, предполагающую адаптацию ключевых идей и принципов традиционного фордистского *менеджмента* к новым условиям хозяйствования, сформировавшимся в результате информационной революции, глобализации экономики и резкого обострения конкуренции в капиталистической миросистеме в 80-е гг. XX в.

Концепция **Н.** выдвинута П.Блэкберном как нечто среднее в теоретич. дискуссии между сторонниками оптимистических перспектив широкого внедрения новых технологий в произ-во и становления информационного об-ва, с одной стороны, и исследователями, подчеркивающими деквалифицирующие и антидемократические эффекты новых технологий и скептически относящимися к идее грядущей «микропроцессорной» эре социально-экономич. благоденствия (имеются в виду глобальные экологич., ресурсные и демографич. проблемы), с другой стороны.

Н. утверждает, что в условиях информационной революции традиционная фордистская система управления произ-вом сохраняется, но подвергается радикальному совершенствованию.

Автоматизированные и роботизированные системы, широко внедряемые в произв.процесс, кардинально повышают его гибкость и позволяют на одном и том же оборудовании производить целый ряд различных изделий. При этом конвейерный принцип, характерный для традиционного *фордизма*, остается, хотя там, где это возможно, конвейер модернизируется за счет включения программируемых элементов, контролируемых компьютером.

Аналогично обстоит дело и с контролем в произ-ве, где новейшие постфордистские методы организации и стимулирования труда (повышение содержательности трудовых функций, делегирование полномочий, модульное произ-во и др.) сочетаются с традиционными методами менеджерского контроля и поддержанием строгой дисциплины.

Нормальным явлением при **Н.** остается использование в произв. процессе наряду с высококвалифицированной гибкой рабо-

чей силой полуквалифицированного *труда*. Главное — по сути одинаковая направленность на всемерное сокращение издержек произ-ва и повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции.

Н. — тема острой полемики в совр. социологии труда, так как жесткий контроль работы персонала в промышленных и иных организациях остается. Однако изменяются его формы. Классический фордизм был ориентирован на малограмотного работника, тогда как совр. управление работой профессионалов ведет к расширению степени их самоконтроля.

См. также: Автоматизация производства, Компьютеризация труда, Конвейерный труд.

Лит.: *Бест М.* Новая конкуренция. Институты промышленного развития. М.: ТЕИС, 2002; *Дюран Ж.* Фордистская сущность постфордизма // Рубеж: Альманах социальных исследований. 1998. № 12; *Шевчук А. В.* Постфордистские концепции как исследовательская программа // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 2; *Blackbern P., Coombs R., Green K.* Technology, Economic Growth and the Labour Process. — London: Macmillan, 1985; *Toffler A.* The Third Wave. — London: Pan, 1981.

Ю. А. Алексейченко

НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ — система социальных связей, возникающая и развивающаяся за пределами установленных законом или административными распоряжениями правил и норм взаимоотношений.

Термин вошел в *социологию труда*, *социологию организаций* и индустриальную психологию после исследований, проведенных в рамках *Хотторнского эксперимента*. Было выявлено наличие **Н. о. н п.**, влияющих на *производительность труда*. Хотя такие отношения дополняют формальную систему связей, придавая бюрократич. организации большую гибкость и жизнеспособность, они в то же время разъедают бюрократич. предписания, снижая эффективность и предсказуемость результатов произ-ва. Неформальные отношения многообразны: групповой контроль норм выработки и поведения в целом, включая сопротивление руководству на *рабочем месте*; использование линейными руководителями компрометирующей информации о *рабочих* для того, чтобы заставить тех выполнять непредусмотренную их положением *работу* или работу в неудобное время, частные договоренности о сверхурочных за «договоренную оплату»; кумовство. Социологи критич. направления усматривают в некоторых практиках **Н. о. н п.** коллективное сопротивление классовой *эксплуа-*

тации. Функционалистские теоретики считают, что таким образом организация справляется с недостатками бюрократич. системы власти или, наоборот, с дисфункциональными проявлениями, которые необходимо сломать или подавить.

На совр. российских предприятиях неформальные отношения, как правило, доминируют над «прописанными» правилами, что во многом связано с особенностями российской *культуры труда.*

См. также: Бюрократическая организация труда.

Лит.: *Алашеев С. Ю.* Неформальные отношения на предприятиях России // Социологические исследования. 1996. № 6; *Романов П. В.* Формальные организации и неформальные отношения. Кейс-стади практик управления в современной России. — Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2000; *Павленко С. Ю.* Неформальные управленческие взаимодействия // Постижение: Социология. Социальная политика. Экономическая реформа. — М.: «Прогресс», 1989; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; Management and industry in Russia: Formal and Informal Relations in the Period of Transition. Simon Clarke (ed.). Aldershot: Edward Elgar, 1995.

П. В. Романов

НИК «СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА» РОС (научно-исследовательский комитет «Социология труда» Российского общества социологов) — добровольное сообщество ученых, преподавателей вузов, социологов производственных организаций, изучающих социальные проблемы *труда.*

Деятельность комитета направлена на организацию информационного обмена между исследователями (проведение научных семинаров, конференций), осуществление совместных научно-исследовательских и издательских проектов, разработку и обсуждение программ учебных курсов по *социологии труда*, выработку рекомендаций по совершенствованию трудового законодательства.

НИК «Социология труда» был создан в рамках советской социологич. ассоциации в начале 80-х гг. минувшего века и отличался высокой активностью прежде всего потому, что в СССР существовала разветвленная сеть социологич. лабораторий на предприятиях и в отраслях промышленности. Его первыми председателями были Б. В. Ракитский (1980—1987 гг.) и Б. Г. Тукумцев (1987—1992 гг.). Деятельность комитета способствовала повышению интереса к исследованиям в сфере труда. Проводимые мероприятия пользовались популярностью как у научных работ-

ников, так и у социологов предприятий. В 1987 г. усилиями НИК в Самаре была проведена Первая Всесоюзная научно-практич. конференция «Перестройка и социология труда». Работа конференции положила начало глубокому пересмотру ряда оценок и положений, сложившихся в социологии труда в советский период и не соответствующих новым условиям становящейся рыночной экономики. В частности, были сделаны первые шаги по анализу *наемного труда* и *труда предпринимателей*. В 1992 г. после образования Российского об-ва социологов организация работы НИК осуществляется сопредседателями: Б. Г. Тукумцевым (Самара), В. И. Герчиковым (Новосибирск), Я. Л. Эйдельманом (Владимир), А. А. Русалиновой (Санкт-Петербург), М. А. Слюсарянским (Пермь) и Н. М. Андреенковой (Москва).

На протяжении 90-х гг. комитет ежегодно организовывал в разных городах России научные семинары и конференции. В них участвовали известные ученые: И. Ф. Беляева, Н. И. Дряхлов, В. И. Кабалина, И. М. Козина, В. А. Мансуров, Б. И. Максимов, А. И. Пригожин, П. В. Романов, В. А. Тихонов, Ж. Т. Тощенко, Н. И. Шаталова, В. В. Щербина, В. А. Ядов и многие другие. На этих семинарах впервые были заявлены многие новые идеи, связанные с анализом складывающихся в реформируемой стране *трудовых отношений*. Была признана необходимость усилить внимание к проблемам труда за пределами производственных организаций, в управленч., научной деятельности, в сфере обслуживания.

В условиях рыночных реформ, ликвидации на большинстве предприятий социологических подразделений деятельность НИК способствовала сохранению и развитию исследований в области социологии труда, в частности инициировала подготовку и издание настоящего словаря.

Лит.: *Лапыгин Ю. Н., Эйдельман Я. Л.* Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. — М.: «Наука», 1996; Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социологических исследований. Материалы IV научной конференции, посвященной памяти проф. З. И. Файнбурга. — Пермь, 1998; Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Материалы научной конференции / Под ред. Е. Ф. Молевича и Б. Г. Тукумцева. — Самара: СамГУ, 1999; Социология труда в новых условиях. Межвузовский сборник статей / Отв. ред. Б. Г. Тукумцев. — Самара: СамГУ, 1993; Социальные проблемы труда в современном обществе и вопросы совершенствования преподавания социологии труда в вузах. (Материалы семинара 27—29 сентября 1997 г. в СПбГУ). — СПб.: СПбГУ, 1999.

Н. В. Авдошина

НОРМАТИВНАЯ РЕГУЛЯЦИЯ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ — процесс согласования, установления и изменения *правил трудовых отношений*.

Н. р. т. п. предписывает и запрещает определенные действия и способы поведения в процессе *труда*. Чтобы быть эффективной, она должна предусматривать позитивное стимулирование требуемого поведения, а не только санкции за отклонение от требований. *Стимулы* и санкции могут быть формальными или неформальными. Формальные — это системы поощрения или наказания, определяемые законодательством и установленные руководством организации. Различают материальные (изменение размера заработка, премии, подарки, предоставление или лишение льгот) и моральные (публичное поощрение или осуждение со стороны официальных лиц) стимулы и санкции. Неформальные стимулы и санкции связаны с отношением авторитетных лиц, которые могут совпадать или не совпадать с формальными. Осуждение, оправдание или одобрение определенных действий или поведения со стороны авторитетных в данном сообществе и признанных работником лиц поддерживает определенные практики.

В *социологии труда* рассматриваются такие проблемы, как соотношение формальных и неформальных поощрений и санкций в разных сферах трудового взаимодействия (организация, порядок оплаты труда, должностная и проф. мобильность, *корпоративизм*), эффективность и универсальность формальных и неформальных норм, степень их согласованности, механизмы легитимации норм, неформальные авторитеты в организации, степень и сферы их влияния на поведение работников.

См. также: Контроль социальный (в сфере труда).

Лит.: *Бочаров В. Ю.* Институционализация договорных трудовых отношений на предприятиях // Социологические исследования. 2001. № 7; *Васькина Ю. В.* Государство как субъект реализации трудовых отношений // Там же; *Донцов А. И.* Психология коллектива. — М.: МГУ, 1984; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; *Шершнева Е. Л., Фельдхофф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. — СПб., 1999.

С. Г. Климова

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА — установленный в организации порядок определения допустимых затрат *труда* на выполнение какой-либо *работы*, требующей учета особенностей *предме-*

та труда, использования прогрессивных форм, приемов и методов работы, технико-технологических, физических и психологических возможностей работника, физиологически оправданной интенсивности и нормальных *условий труда*.

Н. т. фиксирует уровень технич., технологич. и организационного состояния произ-ва, резервы снижения трудоемкости работы; учитывает объем ресурсов, необходимых для достижения целей организации (численность и профессионально-квалификационный состав *персонала*, качество и количество оборудования и иных *средств труда*); является основой расценок на выполнение трудовых операций.

Н. т. учитывает результаты анализа фактич. произв. процесса, выбора оптимальных вариантов технологии и *кооперации труда*, режимов работы оборудования, приемов и методов труда, систем обслуживания *рабочих мест*, *режимов труда и отдыха*.

На практике применяется два основных метода **Н. т.**: 1) опытно-статистич. основан на данных о фактич. затратах времени на аналогичную работу в прошлом (принцип «от достигнутого»), несовершенство его в том, что нормы определяются без учета фактич. условий труда, нередко далеко не оптимальных; 2) аналитич., при котором нормируемая операция расчленяется на составляющие ее элементы, причем фиксируются все факторы, влияющие на продолжительность выполнения каждого элемента (технич., организационные, психофизиологические, экономич., соц.), проектируются рациональный состав операций и последовательность выполнения ее элементов с учетом оптимального сочетания факторов, влияющих на результат. В этом случае рассчитываются затраты времени на каждый элемент работы и определяется норма времени на операцию в целом.

Нормы труда подлежат периодическому обновлению по мере снижения трудоемкости изготовления продукции. Согласно ст. 160 ТК РФ «достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда», что существенно отличается от советской практики ужесточения норм на основе «опыта передовиков».

См. также: Научная организация труда, Фотография рабочего времени.

Лит.: *Гальцов А. Д.* Нормирование и основы научной организации труда в машиностроении. — М., 1973; Основные методические положения по

нормированию труда рабочих в народном хозяйстве. — М., 1970; *Шапиро И. И.* Технический прогресс и нормирование труда. — М., 1968.

Н. И. Шаталова

НРАВСТВЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАБОТНИКА — выраженное в нормах морали и этических установках отношение к труду, реализуемое практически.

Нормой «советского человека» провозглашалась обязанность общественно-полезного труда, т. е. трудиться должен был каждый, прочие именовались тунеядцами. В реальности люди обладали разным нравственным потенциалом. Во всех исторически сложившихся культурах человек высоко оценивал возможность труда как условия существования и обеспечения средств для жизни. Иные рассматриваются в социологии как девианты или социально не адаптированные. Вместе с тем в системе нравственных ценностей имеет место заметное различие ценности труда в жизнедеятельности человека. Протестантская этика отличается особым акцентом на роль труда в нравственном сознании, православие, напротив, рассматривает труд как «наказанье Божие».

Понятия *«трудоголик»* или «разгильдяй» имеют социокультурную природу, равно как и индивидуально-личностную. В разных культурах нравственная оценка трудолюбивого человека различна. Русский философ А.В.Чаянов полагал нормальным, что крестьянин не будет работать, достигнув понимаемого им «достатка», а в представлениях М. Вебера «трудоголик» и есть истинно нравственный человек. Индивид тем не менее определяет собственные нормы *трудовой деятельности*.

Н. п. р. в совр. России претерпевает трансформацию в сторону более значимой ценности трудовой морали. Здесь есть заметные различия по поколениям, *профессиям* и сферам *занятости*.

Следуя классич. традиции, можно выделить три основных типа морального сознания и поведения в сфере труда: коммюнотарист, гедонист, прагматик. Коммюнотаристам противостоят индивидуалисты. Последние делятся на гедонистов и прагматиков. За гедонистами — традиция личностно-центрированных побуждений, за прагматиками — традиция рационалистического подхода, за коммюнотаристами — позиция гармоничной социально ориентированной и творчески ответственной этики.

Коммюнотарист — коллективист, социально и профессионально активный субъект. В нравственных отношениях берет на себя ответственность за совершающееся вокруг. Благо об-ва рассматривает как условие личного блага, труд для него — цель, а не сред-

ство. В реальной практике именно коммюнотарист чаще всего тяготеет к добротворчеству.

Переходный тип морального сознания — гибкий, адаптивный субъект, ориентированный на рыночные ценности. Трудовая мораль такого типа оказывается внутренне противоречивой. Мобильность в карьере и творчество в труде переплетаются с инертностью личности, когда требуются принципиальность и самоотдача. В зависимости от ситуации он, как двуликий Янус, поворачивается то к ценностям коллективизма, то к индивидуально-утилитарным ценностям. Его гибкость в одних случаях оборачивается беспринципностью во имя личных целей, а в других — альтруизмом, пониманием и оказанием помощи окружающим. В период перестройки и реформ люди такого типа брали на себя функции смягчения ударов неплатежей зарплаты, помогали окружающим, нередко являясь руководителями самого низшего звена управления. Высокие показатели в труде и организаторских способностях выдвигают их в лидеры разного уровня.

Гедонист — тип личности, стремящийся к удовольствию, счастью, удовлетворению духовных и телесных потребностей. Он ориентирован на любой вид деятельности, но не на труд. Благо для него — праздность, а работа — тягостная необходимость. Среди гедонистов больше всего здоровых женщин и мужчин. Гедонист сознательно поддерживает свое здоровье. В российском об-ве после утраты привычных ценностей стали постепенно нарастать ценности гедонизма.

Прагматик — деятельный тип, который чаще всего в соотношении обществ. и личного сообразуется с получением непосредственной пользы. В основе его активности — индивидуальный интерес. К труду и людям он относится как к средству для достижения успеха: материального благосостояния и продвижения.

См. также: Мораль трудовая, Труд как ценность, Ценностные ориентации.

Лит.: *Валлерстайн И.* Анализ мировых систем и ситуация в современном мире. — СПб.: «Университетская книга», 2001; *Парамонова С. П.* Динамика морального сознания. — Пермь: 1997; Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Рук. исследования В. А. Ядов. — Л.: «Наука», 1979; *Тяжельникова В. С.* Отношение к труду в советский и постсоветский период // Социально-экономическая трансформация в России / Под ред. Е. А. Киселевой. — М., 2001; *Файнбург З. И., Козлова Г. П.* Становление нового исторического типа труда // Экономические науки. 1976. № 5; Человек и современный мир. — М.: ИНФРА-М, 2002.

С. П. Парамонова

О

ОБОГАЩЕНИЕ ТРУДА — изменение *организации труда*, направленное на повышение *удовлетворенности трудом* работника за счет расширения *содержания труда*.

Автором концепции «обогащения труда» является Ф.Херцберг, разработавший в 60-х гг. «мотивационно-гигиеническую теорию». Он полагал, что **О. т.** (повышение его содержательности) должно происходить в результате усиления внимания к таким «мотивирующим факторам», как достижение успеха, признание, ответственность, проф. совершенствование и должностной рост.

О. т. предполагает минимизацию монотонных конвейерных технологий, уменьшение числа *рабочих мест* с малосодержательными операциями. Оно ориентировано на усложнение трудовых функций, способствующих проф. росту работника, его высокой удовлетворенности трудом и устойчивой *занятости*.

Ведущее положение содержания труда, его творч. возможностей в ряду произв. факторов, влияющих на удовлетворенность работника трудовой деятельностью, было показано в начале 60-х гг. в исследовании *«Человек и его работа»*.

См. также: Производственная самостоятельность, Теория мотивации труда Ф.Херцберга.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Тихонов А. В.* Содержание и организация труда как факторы формирования отношения к труду // Социологические исследования. 1976. № 1; *Херцберг Ф., Майнер М. У.* Побуждения к труду и производственная мотивация // Там же. 1990. № 1.

Б. Г. Тукумцев

ОБРАЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ — подготовка работников квалифицированного труда и специалистов высокой *квалификации*.

В России сложились следующие уровни **О. п.**: начальное проф. образование для подготовки работников массовых *профессий* (*рабочих*, служащих) на базе среднего образования в профессионально-технических училищах, проф. лицеях и т. п.; среднее проф. образование, обеспечивающее подготовку *специалистов* среднего звена в среднеспециальных учебных заведениях; выс-

шее образование как подготовка специалистов наиболее высокого уровня в высших учебных заведениях; послевузовское образование с целью повышения квалификации и специализации на базе более глубокой научной подготовки. Оно может быть получено в магистратуре, аспирантуре, докторантуре и адъюнктуре при вузах и научных учреждениях.

В настоящее время утверждается концепция непрерывного проф. образования. Применительно к рабочим это организация ступенчатого производственного обучения *персонала*, процесс систематического повышения квалификации и расширения ее объема по принципу перехода от менее к более сложным профессиям, от узкой специализации к многопрофильности. Применительно к специалистам система непрерывного образования включает различные формы *повышения квалификации* и проф. переподготовки.

В 90-е гг., с ликвидацией централизованного планирования подготовки кадров и переходом значительной части учебных заведений на работу с использованием рыночных принципов, наступил этап формирования новых отношений между промышленными организациями и учебными заведениями, в основе которых лежит взаимная заинтересованность в высоком качестве подготовки проф. кадров всех уровней на основе оплаты заказчиком образовательных услуг.

См. также: Профессиональная подготовка, Профессионального продвижения система.

Лит.: *Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е.* Экономика и социология труда. — М.: ЮНИТИ, 1999; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: МГУ, «ЧеРо», 1996.

Н. В. Авдошина

ОБЩЕСТВЕННОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА — дифференциация *трудовой деятельности*, складывающаяся в процессе исторического развития и приводящая к обособлению и сосуществованию различных ее видов.

Различают проф. *разделение труда* — разделение занятий, сфер деятельности, закрепленных за определенными социальными и профессиональными группами, и выделение в связи с этим различных отраслей (промышленность, сельское хоз-во, наука, армия и т. д.) и технико-технологич. — расчленение определенного *вида труда* на частичные функции.

Термин **О. р. т.** принадлежит Адаму Смиту. Он писал о разделении труда как условии его эффективности и развития об-ва в

целом (1776 г.). По Марксу, **О. р. т.** связано с понятием отчуждения личности. При капитализме *наемные работники* вынуждены продавать свой *труд*, причем его результаты им не принадлежат. *Умственный труд* становится уделом элит, а физический — низших слоев (в Международной социологической ассоциации имеется исследовательский комитет «Социология отчуждения труда»).

В работах Дюркгейма и Парсонса понятие **О. р. т.** связывается с проблемами соц. дифференциации, а также с социально-экономич. различиями между развитыми странами и странами третьего мира. В работе «Разделение труда в обществе» (1893 г.) Дюркгейм противопоставил первобытные и совр. об-ва. Первые характеризуются низким разделением труда, сегментарной структурой и доминированием коллективного сознания («механической солидарностью» — основой соц. порядка). Вторые обладают дифференцированной структурой разделения труда и характеризуются понятием «органической солидарности», т. е. взаимозависимостью между занятыми различными специализированными видами труда.

Сегодняшний интерес к анализу **О. р. т.** связан с проблемами фрагментации и *деквалификации* труда в связи с механизацией и *автоматизацией производства*. В условиях развития высокотехнологического произ-ва все труднее становится провести четкое различие между проф. и технико-технологич. разделением труда.

См.: Отчуждение, Технико-технологическое разделение труда.

Лит.: *Волков Ю. Г., Мостовая И. В.* Социология. — М.: «Гардарика», 1998; *Маркович Д. Ж.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; Социология труда: Учебник / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. — М., 1993; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

В. Ю. Бочаров, С. Г. Климова

ОБЩЕСТВЕННЫЕ РАБОТЫ — *трудовая деятельность*, организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих *работу*.

Участие в обществ. работах допускается только с добровольного согласия граждан в соответствии с нормами трудового законодательства.

О. р. использовались еще в дореволюционной России в экстремальных случаях (неурожай, наводнение и т. п.) либо когда существовала угроза массовой *безработицы*. В основном организа-

цией **О. р.** занимались земские органы самоуправления. Практика применения **О. р.** продолжилась и в первые годы советской власти. За рубежом наиболее массовое привлечение *безработных* к **О. р.** осуществлялось в Германии, Италии и США в период мирового экономического кризиса 30-х гг. XX в. В основном это были работы по строительству автодорог.

В совр. России **О. р.** также рассматриваются как эффективный метод соц. поддержки не имеющих работы. Преимущественным правом на участие в **О. р.** пользуются безработные, граждане, не получающие *пособия по безработице,* и безработные, состоящие на учете в органах службы занятости более 6 месяцев. С желающими участвовать в **О. р.** заключается срочный *трудовой договор* сроком до шести месяцев. Оплата труда осуществляется за фактически выполненные объемы работ в соответствии с действующими на предприятии (в организации) условиями, но не ниже величины *минимального размера оплаты труда*, установленного законодательством РФ. Время, в течение которого гражданин принимает участие в **О. р.**, засчитывается в общий трудовой стаж.

Как правило, для участия в **О. р.** какой-либо специальной и высококвалифицированной подготовки не требуется. Напр., это могут быть работы по обслуживанию культурно-зрелищных мероприятий, при проведении массовых гос. мероприятий (перепись населения, выборы и т. д.), в мелкорозничной торговле или на благоустройстве и уборке территорий и служебных помещений. Чаще всего люди, не имеющие постоянной работы, выполняют функции разнорабочих, соц. работников, делопроизводителей, воспитателей, курьеров, администраторов, переписчиков (при проведении переписи населения), уборщиков, грузчиков, контролеров, озеленителей, консьержей и т. д. Как правило, в **О. р.** в основном участвуют женщины, причем, по данным статистики, каждая четвертая женщина — предпенсионного возраста.

По российскому законодательству к **О. р.** не относится деятельность, связанная с ликвидаций последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций, требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий.

Лит.: Закон «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. введ. 10/I 2003 г. № 15-ФЗ) // Российская газета. 2003. 15 января. № 5; Трудовой кодекс РФ. — М.: «Проспект», 2004; *Пташек Я.* Пути стимулирования занятости и ограничения безработицы // Проблемы теории и практики

управления. 2001. № 6; *Троцкий Л. Д.* Общественных работ! //Соч. Сер. II. Перед историческим рубежом. Том 4. Политическая хроника. — М.; Л.: Госиздат, 1926.

В. Ю. Бочаров

ОБЩЕСТВЕННЫЙ ТРУД — в марксизме деятельность людей, направленная на удовлетворение экономических и социальных потребностей общества. В более узком смысле в *социологии труда* **О. т.** отличается от домашнего.

Лит.: *Выборнова В. В.* Влияние научно-технической революции на изменение общественного труда в условиях развитого социализма // Социальная активность рабочих промышленных предприятий. — Душанбе, 1984; *Маркс К.* 1) Теории прибавочной стоимости (IV том «Капитала») // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 26. Ч.1—3; 2) К критике политической экономии // Там же. Т. 13; *Михеев Д.* Непосредственно общественный труд и распределение при социализме // Экономические науки. 1982. № 3.

ОБЪЕДИНЕНИЯ (СОЮЗЫ) РАБОТОДАТЕЛЕЙ — добровольные сообщества *работодателей*, созданные в целях взаимопомощи.

Членами объединений могут быть юридич. и физич. лица. Объединяются, как правило, работодатели (*предприниматели*) одной отрасли или территории. **О. р.** могут создаваться в масштабах города, области, федерации.

Объединения действуют по «логике членства» и «логике влияния». Первая диктуется экономич. потребностями той или иной группы предпринимателей, вторая — необходимостью ответа на внешнее воздействие (напр., диалог с правительством и профсоюзами, под давлением угроз со стороны конкурентов).

Типичные образцы действий **О. р.** в развитых странах: обмен мнениями (консультации) и выработка общей позиции; представительство в отношениях с гос. органами, профсоюзами, со средствами массовой информации, обеспечение предпринимателей специализированными услугами; заключение *коллективных договоров* и контроль за их исполнением.

Ассоциирование работодателей и содержание деятельности их объединений связаны с социально-экономич. особенностями стран и их законодательством.

К началу XXI в. в России насчитывалось 60 общероссийских и 500 региональных объединений предпринимателей и работодателей. Однако внушительное количество объединений не должно затмевать собой тот факт, что провозглашенные ими цели — защита интересов предпринимателей перед властью и профсоюза-

ми, а также содействие росту прибыльности предприятий малого бизнеса — не стали определяющими.

Причина неэффективности предпринимательских союзов — их «правовая беспризорность». Ни властные структуры, ни предприятия не считают нужным взаимодействовать и считаться с предпринимательскими организациями.

В большинстве экономически развитых стран такого рода объединения узаконены и их деятельность регламентирована, особенно в отношениях с профсоюзами.

См. также: Права и обязанности работодателя, Труд предпринимателя.

Лит.: *Комаровский В., Садовая Е.* Объединения работодателей в системе социального партнерства: опыт развитых стран и России // Мировая экономика и международные отношения. 1997. № 5; *Михеев В. А.* Основы социального партнерства. Теория и политика. — М.: «Экзамен», 2001; *Сулакшин С., Романихин А.* От «профсоюза олигархов» к профсоюзу товаропроизводителей // Вопросы экономики. 2003. № 1.

Ю. В. Васькина

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ. Понятие вошло в социологию труда в 1960—1970-х гг. XX в. в связи с интересом к экономич. взлету японской промышленности. К этому времени управление большими организационными системами мультинациональных корпораций, чьи произв. мощности и системы обслуживания были размещены по всему миру, столкнулось с проблемами, для решения которых потребовалось осмысление культурных особенностей той или иной страны. **О. к. п.** рассматривалась первоначально как производная от нац. культуры, определяющая приемы *менеджмента*, найма на *работу*, модели карьеры, мотивации и взаимоотношений на уровне *рабочего места*. Методология первых исследований **О. к. п.** развивалась в направлении, представленном работами Г. Хофштеда, где в качестве параметров организационной культуры выделяются такие фиксируемые психологич. тестами переменные, как дистанция власти, мужественность-женственность, преодоление неопределенности, индивидуализм и *коллективизм*, горизонт планирования карьеры на предприятии.

Позднее **О. к. п.** стала рассматриваться более узко, применительно к особенностям конкретных организаций как совокупности людей, выполняющих совместную целенаправленную деятельность. В этом подходе **О. к. п.** — система ценностей, принятая в организации, и соответствующие практики взаимоотношений

между ее сотрудниками. Считается, что должна быть создана «сильная» *корпоративная культура*, которая не только бы принималась всем *персоналом*, но и работала на цели организации. Она может быть «жесткой» и «гибкой». «Жесткая» рассматривается как условие успеха там, где на работников воздействуют с помощью «натаскивания» (trenning), постоянного наблюдения за дисциплиной. Альтернатива «жесткой культуре» — гибкая организация: работник «наделяется полномочиями» брать инициативу на себя и через представительные органы соучаствовать в управлении.

Иная традиция рассмотрения и объяснения **О. к. п.** в соц. антропологии, исследованиях субкультур. «Индустриальная субкультура» — особая система смыслов поведения, разделяемых занятыми на данном предприятии, в организации.

О. к. п. в реформируемой России складывается противоречиво, сохраняя как советские, так и западноевропейские традиции. Предстоит формирование некоего «органичного» образца путем проб и ошибок.

Лит.: *Данилова Е., Тарарухина М.* Российская производственная культура в параметрах Хофштеда // Мониторинг общественного мнения. 2003. № 3; *Киблицкая М.* Русский частный бизнес: взгляд изнутри // Рубеж. 1997. № 10—11; *Пригожин А.* Проблема синергии организационных культур в русско-американских совместных предприятиях // Менеджмент. 1995. № 1; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; *Щербина С. В.* Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Социологические исследования. 1996. № 7; *Шершнева Е. Л., Фельдхофф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований. — СПб.: «Петрополис», 1999.

П. В. Романов

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ — 1) индивидуальные и коллективные формы поведения людей, включенных в структуру организации; 2) поведение организации во внешней среде с другими организациями и социальными институтами; 3) специальная управленческая теория, предмет которой — организация как социальная система.

В общем виде область исследования **О. п.** — анализ закономерностей формирования и воспроизводства индивидуальных и коллективных форм поведения сотрудников организации, а также различные типы поведения организаций в их взаимодействиях с другими организациями (напр., стратегические или временные альянсы, совместные предприятия и т. д.).

В первом смысле имеют место четыре концептуальных образа работника. В начале XX в. — «экономический человек»: принцип экономич. рациональности, денежного расчета, человек работает хорошо, когда ему хорошо платят, поэтому тот, кто платит, вправе требовать полной отдачи. В середине XX в. — концепция работника как «психологического человека»: успеха в управлении поведением других людей можно добиться, владея методами психологич. воздействия (напр., принципы управления по Д. Карнеги). Последняя треть XX в. — «технологический человек»: возрождение тейлоровского и фордистского отношения к работнику на новой компьютерно-инженерной основе. Последняя четверть XX в. — «этический человек»: люди в организации оценивают друг друга в русле своих представлений о морали и этике делового общения. Названные стереотипы выступают факторами поведения как управляющего, так и управляемого *персонала*. Они функционируют в мышлении сотрудников, определяя организационное поведение в конкретных ситуациях.

Во втором смысле (организация и ее внешняя среда) имеется в виду область экономики, частично экономсоциологии, в частности проблематика маркетинга, взаимодействия профсоюзов и объединений предпринимателей.

В третьем смысле речь идет о закономерностях формирования и воспроизводства индивидуальных и коллективных форм поведения сотрудников организации, а также о различных типах поведения организаций как целостных систем, в результате взаимодействия которых возникают межорганизационные отношения (например, стратегические альянсы, совместные предприятия и т. д.).

См. также: Контроль социальный (в сфере труда), Менеджмент, Организационная культура предприятия, Организация труда.

Лит.: *Красовский Ю. Д.* Организационное поведение: Учебное пособие для вузов. — М., 1999; *Ньюстром Дж. В., Дэвис К.* Организационное поведение / Пер. с англ., под ред. Ю.Н. Каптуревского. — СПб., 2000.

О. В. Кобяк

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА — комплекс мероприятий по эффективному сочетанию *живого труда* с материальными элементами производства с целью выпуска в установленные сроки продукции требуемого количества и качества при минимальных издержках производства.

Организация основного произ-ва сочетается с соответствующей организацией вспомогательных и обслуживающих процессов, объединения их в единый процесс изготовления продукции, востребованной на рынке.

В совр. компаниях функции **О. п.** отделяются от функций непосредственного управления произ-вом. Работа по **О. п.** включает следующие операции: получение и анализ данных произв. процесса, разработка мероприятий по использованию помещений, сооружений и оборудования, планировка произв. участков, расстановка *персонала,* установление режимов и методов ведения операций и процессов произ-ва, календарное планирование, нормирование, разработка систем и ставок *заработной платы*, сокращение издержек произ-ва, развитие систем контроля качества и количества произведенных товаров и услуг.

См. также: Организация рабочего места.

Лит.: *Соколицин С. А., Кузин Б. И.* Организация и оперативное управление машиностроительным производством. — Л.: «Машиностроение», 1988.

Л. А. Фиглин

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА — пространственное размещение основного и вспомогательного оборудования, предназначенного для выполнения работающим своих трудовых функций.

О. р. м. имеет целью создание условий для высокопроизводительного и безопасного *труда.* Она осуществляется на основе внедрения совр. технологий произ-ва, организации и гигиены труда. На предприятиях *серийного производства* рабочие места в основном унифицированы, в единичном произ-ве часто требуется их переналадка и переоснащение.

В странах ЕС, США и Канаде рабочим местом называют место занятости — предприятие, фирму, их подразделения, которые выступают первичными ячейками *наемных работников*, делегирующих своего представителя на переговоры с *работодателем* для заключения Генерального *трудового соглашения.*

Лит.: *Вукичевич С.* Социологическое определение рабочего места // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. 2003. № 2; У истоков НОТ / Сост. проф. Э. Б. Корицкий. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1990; Эргономика / Под ред. А. А. Крылова, Г. В. Суходольского. — Там же, 1988.

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА — система устройства и регулирования *совместного труда* работников предприятия, организации, аппарата управления, органов государственной власти и других формирований.

В процессе труда люди взаимодействуют с вещественными элементами произ-ва и между собой. **О. т.** регулирует это взаимодействие и предполагает: 1) подбор и проф. подготовку кадров в соответствии с потребностями предприятия, организации, обеспечение их необходимыми средствами и *предметами труда*, *рабочими местами*, организацию трудовых процессов, установление приемов и методов труда в соответствии с технологией произ-ва, создание благоприятных *условий труда*, установление *режимов труда и отдыха* в течение рабочей смены, недели, месяца, года; 2) разделение и *кооперацию труда* между участниками совместной деятельности, налаживание взаимодействия между подразделениями по горизонтали и по вертикали; 3) осуществление контроля за процессом труда, его нормирование и регулирование, создание системы *стимулов* труда, ясных правил его оплаты; 4) формирование организационной структуры предприятия, в рамках которой работникам предписаны должностные обязанности, права и полномочия.

О. т. призвана обеспечить рациональное использование способностей каждого участника совместного производства, повышение качества, конкурентоспособности выпускаемой продукции, оказываемых услуг, рост *производительности труда*.

Лит.: Количественная оценка уровня организации труда, производства и управления на предприятии и в производственном объединении. — М.: НИИ труда, 1986; *Кольцов Н. А.* Научная организация труда. — М.: «Высшая школа», 1983; Научная организация труда в промышленности / Под ред. С. Новожилова. — М.: «Экономика», 1986; Основы научной организации труда. — М., 1971; Les nouvelles organisations du travail // Problemes polit. et sociaux. — Paris, 2001. N 867.

ОРУДИЯ ТРУДА — машины, компьютеры, оборудование, инструменты, с помощью которых работник воздействует на *предмет труда*. От наличия, состава, технического уровня и использования **О. т.** в решающей степени зависит *производительность труда*.

См. также: Организация рабочего места.

ОСНОВНОЙ И ПЕРИФЕРИЙНЫЙ РЫНКИ ТРУДА — состояние рынка труда, связанное с системой разделения труда в обществе.

Основной рынок труда характеризуется стабильной занятостью, относительно высокой *заработной платой* и системой соц. гарантий *занятости*, продвижения внутри организации. В значительной степени те, кто имеет университетский диплом, в условиях стабильной экономики занимая должность в больших ком-

паниях, поступают на основной рынок труда. В периферийном рынке, напротив, *работа* имеет тенденцию быть низкооплачиваемой, здесь хуже *условия труда* на *рабочем месте*, меньше шансов для продвижения, высокоперсонифицированные отношения между рабочими и руководителями, оставляющие широкие возможности для кумовства, а дисциплина поддерживается жесткими мерами. Здесь наблюдается значительная нестабильность работы и высокая текучесть рабочей силы.

Периферийная работа подразумевает также работу на полставки, сезонную и ночную; работу в маргинальной и теневой экономике, напр. сутенерство, сбыт наркотиков, азартные игры, работу на подпольных предприятиях, где практикуется потогонная система; работу, выполняемую теми, кто не рассматривается в качестве признанной законом рабочей силы, включая детей, пожилых и нелегальных эмигрантов. В социологии организаций, рассматривая соц. функции периферийного сектора занятости, указывают на каналы мобильности, соединяющие этот сектор с основным. *Работодатели* могут использовать дисциплинарные практики — перевод из рабочих станочников на уборку цеха или перевод из временных работников в основные.

См. также: Рынка труда сегменты.

Лит.: *Hall R. H.* Sociology of work: perspectives, analyses and issues. — London; New Dalhi: Pine Forge Press, 1994.

П. В. Романов

ОСНОВНЫЕ РАБОЧИЕ — *рабочие*, которые производят продукцию или обеспечивают услуги по профилю предприятия.

Уровень квалификации **О. р.**, как правило, ниже уровня квалификации *вспомогательных рабочих* (напр., наладчиков оборудования), поскольку их *труд* в значительной степени алгоритмизирован. Его содержание на большей части производств определяется точным исполнением типовых технологий или их элементов. Тем не менее в советский период оплата труда этой категории работников была выше оплаты труда вспомогательных рабочих, так как в основном от них зависело выполнение плана. Рыночный подход к оценке труда, учитывающий затраты на подготовку работника, изменяет ситуацию. Под влиянием внедрения совр. технологий имеет место тенденция абсолютного и относительного сокращения численности **О. р.**

Социологич. исследования дают основания говорить о более низком уровне удовлетворенности **О. р.** своей работой. Среди них более высока потенциальная и реальная текучесть.

Лит.: *Максимов Б. И.* Рабочие в реформируемой России. — СПб.: «Наука», 2004; *Назаров М. Г., Партешко Н. С., Румянцев В. Н.* Статистика труда. — М.: «Финансы и статистика», 1981; *Борисов В. А., Козина И. М.* Об изменении статуса рабочих на предприятии // Социологические исследования. 1991. № 11.

С. Г. Климова

ОТГУЛ — время для отдыха, предоставляемое по трудовому законодательству *наемным работникам* в качестве компенсации за *работу* или дежурство в выходной или иной нерабочий день.

О. предоставляется по желанию работника. Вместо **О.** он может выбрать за отработанный выходной или праздничный день оплату труда в двойном размере. Другим основанием для предоставления **О.**, по ТК РФ, является донорская сдачи крови.

Предоставление работнику **О.** не должно нарушать произв. деятельность предприятия (организации), и работник обязан оговаривать с администрацией возможность получения **О.** Если же он самовольно взял **О.**, то *трудовой договор* с ним может быть расторгнут за *прогул*, кроме случаев, когда *работодатель* в нарушение предусмотренного законом порядка отказал в предоставлении **О.**

Получение работниками **О.** на средних и крупных предприятиях промышленности и в организациях бюджетной сферы регламентировано законом и в основном соблюдается. Однако в организациях малого бизнеса, где *договорные трудовые отношения* носят в основном неформальный характер, возможность получения **О.** зависит исключительно от воли работодателя. При самозанятости **О.**, естественно, не имеет законодательного смысла.

С точки зрения управления *персоналом* **О.** может рассматриваться в качестве стимула *сверхурочной работы* или поощрения работника.

См. также: Рабочий день, Рекреация.

Лит.: Постановление пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // Трудовое законодательство: Сборник нормативных актов. — М.: «Проспект», 2004; Трудовой кодекс РФ. — М.: «Проспект», 2004.

В. Ю. Бочаров

ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ — отношение работника к *трудовой деятельности*, ее содержанию, характеру, процессу, результатам и условиям *работы*.

В российской социологии теоретико-методологич. основы исследования **О. к т.** были заложены *Ленинградской школой социологии труда* в 60—70-е гг. XX в. Был разработан соответствующий понятийный аппарат и методич. инструментарий. Методологич. базой исследований стала марксистская концепция «отчуждения труда», согласно которой объективация человеком своих продуктивных способностей в капиталистич. об-ве приводит к отторжению сущностных свойств человека от него самого (продажа рабочей силы) и как результат к его опустошению и закабалению внешними силами. Главным и основным препятствием к «освобождению труда», «разотчуждению», по К.Марксу, считается частная собственность. Поскольку в условиях «реального» социализма это препятствие отсутствовало, то проблема смещалась в сторону поиска других отчуждающих факторов, таких как гипертрофия гос. собственности (проблема «план—рынок»), возникновение административно-командного типа соц. организации (проблема повышения самостоятельности трудовых коллективов), технократический уклон в организации произ-ва (проблема человека как средства произ-ва или как субъекта), неблагоприятные для работника условия и *содержание труда* и др.

Выявилось две точки зрения на исследование факторов, влияющих на **О. к т.**: *характер труда* как равнодействующее влияние социально-экономич. отношений (В. Я. Ельмеев, Л. П. Буева, Н. Ф. Наумова и др.) и функциональное содержание труда или творч. возможности работы как следствие *научно-технологического прогресса* (А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов, Г. В. Осипов, З. И. Файнбург, С. Ф. Фролов и др.). Предлагались и варианты сочетания этих основных факторов детерминации **О. к т.** путем введения между об-вом и *рабочим местом* промежуточного звена — соц. организации предприятия (Н. И. Лапин, А. И. Пригожин, А. В. Тихонов и др.).

В немарксистской *социологии труда* понятие «отчуждение труда» общепринято, но исследовалось преимущественно как психологич. состояние человека, его самоотчуждение (Э. Фромм). Отсюда повышенное внимание к трудовой мотивации и факторам, влияющим на ее изменение (У. Тейлор, Э. Мэйо, Ф. Херцберг и др.). В совр. социологии труда проблема преимущественно рассматривается как отношение индивида к данной работе на данном рабочем месте.

См. также: Включенность в организацию, Производственная самостоятельность.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Иноземцев В. Л.* Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. — М., 2000; Становление трудовых отношений в постсоветской России. (Социологический анализ пяти случаев российского менеджмента в сравнении с практикой Канады и Германии). — М., 2004; *Тихонов А. В.* Организация и содержание труда как факторы формирования отношения к труду // Социологические исследования. 1976. № 1; *Ядов В. А.* Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции // Там же. 1983. № 3.

А. В. Тихонов

ОТПУСК — предоставляемое работнику в течение установленного законом количества дней свободное от работы время, которое он вправе использовать по своему усмотрению и в течение которого за ним сохраняется место работы (должность).

В российском трудовом законодательстве различаются следующие виды **О.**: ежегодные (основные и дополнительные), льготные (дополнительные **О.** женщинам, имеющим детей, участникам ВОВ), специальные (учебные, по временной нетрудоспособности, беременности и родам, по семейным обстоятельствам и др.). В ст. 115 ТК РФ определено, что ежегодный основной оплачиваемый **О.** составляет 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период **О.**, в число календарных дней **О.** не включаются и не оплачиваются. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные **О.** для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих **О.** определяются *коллективными договорами* или локальными нормативными актами.

Право на использование **О.** за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации. За второй и последующие годы работы **О.** может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых **О.**, установленной в организации.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен **О.** без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и *работодателем*.

Впервые законодательно право на **О.** было закреплено в развитых странах Европы еще в XIX в. (напр., в Германии). В России

до 1917 г. ежегодные **О.** наемным работникам не предоставлялись. СНК РСФСР постановлением от 14/VI 1918 г. «Об отпусках» впервые в России установил для работников, проработавших на предприятии или у частных лиц без перерыва не менее 6 месяцев, ежегодные оплачиваемые **О.** продолжительностью в 2 недели. В 1971 г. КЗоТ РСФСР определил общую продолжительность **О.** в 24 рабочих дня. Такая норма сохранялась вплоть до принятия в 2002 г. нового ТК РФ.

Действующая Конвенция МОТ № 52 о ежегодных оплачиваемых **О.** определяет, что каждое лицо, к которому применяется настоящая Конвенция, имеет право после непрерывной работы продолжительностью в один год на ежегодный оплачиваемый **О.**, равный по крайней мере шести рабочим дням. Европейская Социальная хартия требует предоставления как минимум двухнедельного ежегодного оплачиваемого **О.**

В настоящее время продолжительность предоставляемого работникам ежегодного оплачиваемого **О.** для отдыха в странах мира неодинакова и колеблется в зависимости от отрасли, принадлежности к рабочим или служащим, трудового стажа, возраста и условий труда. Так, напр., в Германии действует закон «Об отпусках» («Bundesurlaubsgesetz»), предусматривающий право на **О.** через шесть месяцев работы минимальной продолжительностью в 24 рабочих дня. Во Франции, согласно ордонансу от 16/I 1982 г., за один месяц непрерывной работы работник получает два с половиной дня **О.**, при этом общая продолжительность **О.** не может превысить 30 рабочих дней.

Средняя продолжительность ежегодного **О.** работника в США — 10.2 дня, тогда как в большинстве стран Европы гарантированный оплачиваемый **О.** составляет 4 недели. Типичный американский работник может достичь уровня продолжительности **О.**, установленного в большинстве европейских стран, в среднем через 15 лет службы, так как расчет продолжительности **О.** в США производится работодателями в зависимости от продолжительности службы работника.

В большей части стран Европы величина **О.** регулируется законодательно. Исключение составляет Великобритания, где законодательство об отпусках, как и в США, отсутствует полностью, или Италия, где имеются законы об **О.**, касающиеся лишь отдельных категорий работников (служащих частных предприятий, железнодорожников, молодежи, домашних работников и т. д.). Для основной части работающих **О.** здесь устанавливаются в *коллективных договорах*.

См. также: Административный отпуск, Права и обязанности работника, Режим труда и отдыха, Свободное время.

Лит.: *Колыванов А. С.* Расчет и предоставление отпусков. — М.: «Приор», 2002; Трудовой кодекс РФ. Гл. 19. — М.: «Проспект», 2004; *Труханович Л. В., Руппель И. М.* Время отдыха: выходные, праздники, отпуска: Практическое пособие. — М.: «Финпресс», 2005; *Щур Д. Л.* Отпуска. — М.: ДиС, 2003; *Rosenberg J. Z.* Vacation Policies Around The World / http://www.vault.com#.

В. Ю. Бочаров

ОТЧУЖДЕНИЕ (Entfremdung, Entäuşerung, alienaton) — философская категория, а также понятие, используемое в праве, психологии, социологии. В философии **О.** *труда* есть результат товарно-денежных отношений, вынужденность превращения сущностной природы человека в рыночный товар.

Социально-экономическую природу **О.** раскрыл К. Маркс. В «Экономическо-философских рукописях 1844 года» он писал, что в условиях господства частной собственности рабочему не принадлежит ни результат, ни сам процесс труда; *рабочий* отчужден от других людей и от своей родовой жизни, которая перестала быть самоценностью и стала средством; труд превратился из самоутверждения в самоотрицание рабочего, в способ выключения его из жизни. Маркса не покидало убеждение в возможности преодолеть, «снять» **О.** путем замены частной собственности общественной. Впрочем, он сознавал, что на ранней стадии такая ликвидация может привести к «казарменному коммунизму», который «есть только форма проявления гнусности частной собственности, желающей утвердить себя в качестве положительной общности».

Исторический опыт СССР и других стран «социалистического лагеря» убеждает в верности такого прогноза. Вместо провозглашенной свободы утвердилось тотальное отчуждение советского человека: от власти, собственности, результатов труда, правдивой информации, личной безопасности. В совр. России **О.** сохраняется в иных формах: как **О.** индивидов от достойных результатов труда (низкая оплата) и законности (незащищенность от преступности, коррупции).

Большинство мыслителей в начале XXI в. скептически относится к возможности преодоления **О.** в современных обществах. Многие видят главную задачу в том, чтобы интеллектуально и нравственно помочь человеку достойно жить в отчужденном мире, постоянно рождающем страх. Эта задача становится

еще актуальнее в условиях растущих масштабов глобальных рисков.

Лит.: *Лапин Н. И.* Тотальное отчуждение и общий кризис раннего социализма // Вестн. АН СССР. 1990. № 5; *Маркс К.* Экономическо-философские рукописи 1844 года // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 42; *Lewis H.* Freedom and Alienation. — London, 1985.

Н. И. Лапин

ОХРАНА ТРУДА — система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе *трудовой деятельности*, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В обеспечении **О. т.** важно предотвращение вредных последствий, к которым может привести игнорирование требований *техники безопасности*. В частности, закон запрещает допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний правил, норм и инструкций по **О. т.**

Законному праву гражданина на *труд* в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, соответствует обязанность *работодателя* обеспечить надлежащее технич. оборудование всех *рабочих мест* и создать условия работы, исключающие воздействие вредных или опасных произв. факторов, возможность получения произв. травмы, проф. заболевания или инвалидности.

Для обеспечения **О. т.** в организациях с численностью работников более 100 человек создаются особые службы **О. т.** или привлекаются специалисты на договорной основе. Для обеспечения сотрудничества по **О. т.** (работодателей и *наемных работников*) в организациях с численностью работников более 10 человек по закону должны создаваться совместные комитеты (комиссии) по **О. т.**, в которые на паритетной основе входят представители работодателей, *профессиональных союзов* и иных уполномоченных работниками представительных органов.

Основные принципы гос. политики в области **О. т.**, а также соответствующие нормы и требования закреплены в *Трудовом кодексе* РФ и Федеральном законе «Об основах охраны труда в РФ».

См. также: Коллективный договор.

Лит.: *Крапивин О. М., Власов В. И.* Охрана труда. — М.: «Норма», 2003; *Кукин П. П., Лапин В. Л.* Безопасность жизнедеятельности. Производственная безопасность и охрана труда. — М.: «Высшая школа», 2003;

Трудовой кодекс РФ. — М.: «Проспект», 2004; Федеральный закон «Об основах охраны труда в РФ» от 17/VII 1999 г. № 181 // Трудовое законодательство: Сборник нормативных актов. — М.: «ТК Велби», 2002; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: МГУ, «ЧеРо», 1996.

В. Ю. Бочаров

П

ПАТЕРНАЛИЗМ — тип *трудовых отношений*, функционирующий по образцам, которые ассоциируются с патриархальной общиной или большой семьей.

Такие отношения характеризуются приматом коллектива над индивидом, жесткой внутренней иерархией, подчас они подкрепляются харизмой человека, облеченного властью, немонетарными формами мотивации труда. **П.** выражается в произв. отношениях, управленч. традиции, стереотипах восприятия руководства, особенностях структуры предприятия.

В настоящее время сформировалось несколько направлений анализа **П.**: построение его типологий и классификаций; выявление социокультурных предпосылок; сравнительный анализ практик управления в различных историч., культурных и произв. контекстах, а также влияние **П.** на произв. процесс и трудовые отношения; исследование **П.** как особенности этнокультурных практик *менеджмента.*

В ряде работ представлен анализ совр. западных фирм, в которых **П.** рассматривается либо как средство повышения гибкости организации в условиях высококонкурентной среды, либо в качестве классово ориентированной управленч. политики, препятствующей солидаризации *рабочих* и ограничивающей эффективность профсоюзного движения. В политологических исследованиях **П.** анализируется в контексте соц. этоса взаимных прав и обязанностей участников произ-ва.

П. присущ многим экономич. системам и культурам. Некоторые авторы считают политический характер англосаксонской филантропии идеологич. основанием **П.** Одной из наиболее укорененных в практике является система патерналистского менеджмента Юго-Восточной Азии и Японии, причем *работодатели*

из этих стран в Европе и Северной Америке стремятся сохранить особенности своей организационной культуры. Используется термин «договорной **П.**» как характеристика отношений между работником и его прямым начальником на *рабочем месте.* Патерналистские отношения асимметричны, так как действия менеджеров и ответные действия работников не всегда согласованы в способах поддержания патриархальной системы.

В России, имея сильные культурные и историч. основания, отношения **П.** были усилены политикой советского гос-ва. Они характеризовали соц. политику, основанную на принципах получения соц. благ, зависимых не столько от трудового вклада, сколько от отношения руководства. Ю. Н. Лапыгин и Я. Л. Эйдельман полагают, что **П.** в трудовой сфере продуцирует формирование трудовых коллективов, состоящих из работников с ограниченной самостоятельностью и ответственностью за свои поступки, с иждивенческими настроениями.

Неформальные связи — неотъемлемая черта патерналистских отношений, характеризующихся беспрекословным подчинением руководству и «отеческим» покровительством последнего.

См. также: Социальная политика в сфере труда.

Лит.: *Лапыгин Ю. Н., Эйдельман Я. Л.* Мотивация экономической деятельности в условиях российской реформы. — М.: «Наука», 1996; *Радаев В.* Четыре способа утверждения авторитета внутри фирмы // Социологический журнал. 1994. № 2; *Романов П. В.* Формальные организации и неформальные отношения. Кейс-стади практик управления в современной России. — Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2000; *Padavic I., Earnest W.R.* Paternalism as a Component of Managerial Strategy // Social Science Journal. 1994. 31. P. 389—405; *Winstanley M.* The economic origins of paternalism: some objections // Social History 14 (Jan 89).

П. В. Романов

ПЕРВИЧНЫЙ РЫНОК ТРУДА см. **РЫНКА ТРУДА СЕГМЕНТЫ.**

ПЕРЕГОВОРНЫЙ ПРОЦЕСС НА ПРЕДПРИЯТИИ — последовательность процедур, направленных на достижение соглашений между работниками *наемного труда* и *работодателем* по вопросам *трудовых отношений.*

Российское законодательство предусматривает, что **П. п. н п.** между сторонами предшествует заключению нового *коллективного договора.*

Совр. законодательством предусмотрен следующий порядок переговоров.

1. Подготовка к переговорам, инициатором которых может выступить любая сторона. Предпереговорная подготовка начинается с уточнения проблем — требований, по которым будут вестись переговоры. Требования работников выдвигаются на их собраниях большинством голосов. На этом этапе определяются органы, которые будут представлять каждую сторону. В случае, если интересы работников представляют несколько организаций, они должны образовать единый орган для переговоров.

2. Избрание состава комиссии для переговоров, в которую входят представители обеих сторон. Для объединений, представляющих интересы работников, важно предусмотреть привлечение экспертов для подготовки специальных информационно-аналитич. материалов о потенциале предприятия. Доступ *профсоюзов* к необходимой информации, несмотря на требования трудового законодательства, является сегодня одной из основных проблем переговорного процесса.

3. Непосредственно переговоры, на которых стороны приходят к взаимному соглашению и подписывают (подготавливают) проект коллективного договора. Если стороны не смогли прийти к согласию по каким-то вопросам, составляется протокол разногласий. Эти вопросы могут быть переданы в судебный арбитраж.

4. Завершение переговоров. Закон формулирует: «Момент подписания коллективного договора и протокола разногласий является моментом окончания коллективных переговоров». Следовательно, законодатель не предусмотрел права для представительных органов работников на ведение переговоров по текущим проблемам трудовых отношений. Отсутствие института постоянных переговоров приводит к нарастанию соц. напряженности и даже к открытым конфликтам.

См. также: Договорные трудовые отношения, Институциализация договорных трудовых отношений.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т.1; Трудовой кодекс РФ. — М.: «Проспект», 2004. Гл. 6; *Кривошеев В. Т.* Социальное партнерство и корпоративизм в становлении социально-трудовых отношений в условиях переходного периода // Социологические исследования. 2004. № 6; *Соколова Г. Н.* Социальная политика государства в сфере труда и трудовых отношений // Там же. № 4.

Ю. В. Васькина

7 Зак. № 3469

ПЕРЕМЕНА ТРУДА — смена *работником профессии, специальности*, вызванная личными интересами, обусловленная технологическими и структурными изменениями в производстве.

Изменения в технологиях формируют потребность **в П. т.**: а) они трансформируют пропорции в отраслевой структуре рабочей силы; б) совершенствуют технику, технологию и организацию произ-ва, что приводит к невостребованности одних профессий и потребности в других; в) порождают необходимость универсализации рабочей силы путем постоянного проф. обучения и переобучения.

П. т. работником предполагает полное переключение с одного вида работы на другой, проф. переобучение на своем нынешнем предприятии или на другом в связи с переходом на другое место, нередко пространственно удаленное (см.: *движение рабочей силы*), вследствие отсутствия работы по специальности. Многообразие проявления форм **П. т.** в совр. России связано с *научно-технологическим прогрессом* и еще более с развитием ее инфраструктуры — торговли, системы разнообразных услуг.

Исторически на первых этапах развития крупной промышленности в течение *трудовой деятельности* одного поколения изменения в проф. структуре были малоощутимы, чтобы разглядеть тенденцию к **П. т.** В совр. об-ве на период жизни одного поколения приходится несколько перемен профессии, специальности — 2—3 и более раз. Развитие высоких технологий делает этот процесс достаточно болезненным, обесценивая труд работников массовых индустриальных профессий. Смягчение такого рода травмы достигается в той или иной мере значительным расширением масштабов образования и повышением уровня общего, специального среднего и высшего образования, а также многообразными формами проф. обучения, переобучения и *повышения квалификации*.

В совр. России **П. т.** заметно отстает от ее темпов в высокотехнологичных странах. Интенсивный переход к высоким технологиям обязывает заблаговременно предусматривать соответствующие инвестиции для осуществления соответствующей соц. политики.

См. также: Гуманизация труда.

Лит.: *Анчишкин А. И.* Наука. Техника. Экономика. — М., 1989; *Кайдалов Д. П.* Закон перемены труда и всестороннее развитие личности. — М., 1978; *Соколова Г. Н.* Экономическая социология. — Минск, 1995.

Г. Н. Соколова

ПЕРЕПОДГОТОВКА ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ — приобретение базовых знаний, требуемых другой *специальностью*, *профессией*.

Необходимость такого обучения связана с *переменой труда*, проф. деятельности. Переподготовка *рабочих* проводится в учебных подразделениях самих предприятий или в центрах, обслуживающих несколько предприятий. **П. п.** *специалистов* осуществляется в образовательных учреждениях *повышения квалификации* высшего или среднего проф. образования. Она организуется по особым программам согласно гос. стандарту и подтверждается выдачей диплома гос. образца, удостоверяющего право (*квалификацию*) специалистов на проф. деятельность по новой для них специальности. Продолжительность обучения при **П. п.** составляет, как правило, не менее 500 учебных часов.

П. п. способствует проф. мобильности и лучшей проф. адаптации работников в условиях меняющейся проф. структуры об-ва, а также повышению возможностей трудоустройства по новой, востребованной рынком труда профессии и специальности.

См. также: Аттестация персонала, Образование профессиональное.

Лит.: *Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е.* Экономика и социология труда. — М.: ЮНИТИ, 1999; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: МГУ, «ЧеРо», 1996.

Н. В. Авдошина

ПЕРСОНАЛ (от лат. personalis — личный) — совокупность человеческих ресурсов, которыми обладает организация.

Это сотрудники организации, в широком смысле — ее партнеры, привлекаемые для реализации некоторых проектов, эксперты и др. Нередко термины «состав кадров» и **П.** отождествляются. В более точном смысле кадры — основной и, как правило, квалифицированный состав работников. Различают особые категории кадров — массовых *профессий*, *специалистов*, управленч., включая руководящие. **П.** характеризует также работающих, объединенных по проф. или другим признакам (**П.** управления, обслуживающий, медицинский и др.). Организация эффективной деятельности **П.** — основная забота *менеджмента* и менеджера по **П.** Он должен знать особенности индивидуального поведения: способности, склонности, одаренность, специфику мотивации и ценностных ориентаций работников, не говоря о демографич. и культурных особенностях, специфику группового поведения (ин-

дивидуалистской, корпоративной или коллективистской культуры), статус работника в обществ. мнении, прежде всего формальных и неформальных лидеров.

Метод моделирования произв. поведения **П.** — составление «портрета компетенций». Его суть в определении состава знаний и умений, необходимых для успешного выполнения произв. функций. Базисные компетенции в наше время: ориентированность на изменения; освоение и использование новых знаний и навыков; постоянное усовершенствование; эффективное взаимодействие и сотрудничество; ориентированность на потребности клиентов и рыночную продуктивность.

См. также: Аттестация персонала, Наемный работник, Работодатель.

Лит.: *Иванцевич Д. М., Лобанов А. А.* Человеческие ресурсы управления. — М.: «Дело», 1993; Управление персоналом на производстве / Под ред. Н. И. Шаталовой. — М.: ЮНИТИ, 2003.

Л. А. Фиглин

ПЕРСОНАЛА СТАБИЛЬНОСТЬ — постоянство состава работников, сочетающееся с рациональной подвижностью в связи с их должностным и профессиональным продвижением и квалификационным ростом.

Одним из основных аспектов стабильности персонала является его проф. устойчивость, т. е. длительная занятость в профессии с продвижением работника по квалификации и статусу. Для обеспечения высокой **П. с.** следует поддерживать необходимые темпы движения кадров внутри организации (путем перехода на другую должность), которые определяются уровнем развития производства, а также потребностями самих работников. В условиях становления постиндустриального уклада произ-ва, постоянного обновления технологий, номенклатуры изделий и проф. структуры работников, сохранение **П. с.** теряет свою актуальность.

См. также: Движение рабочей силы.

Лит.: *Подмарков В. Г.* Введение в промышленную социологию. — М.: «Мысль», 1973; Социология труда / Под ред. Н. И. Дряхлова и др. — М.: МГУ, 1993; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Н. В. Авдошина

ПЛАН СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ см. **СОЦИАЛЬНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ.**

ПОВЕДЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА — совокупность устойчивых практик взаимодействий между основными субъектами трудового рынка: работниками, *работодателями* и посредниками в *трудоустройстве* (*государственными службами занятости* и частными агентствами по найму) по поводу информации о вакансиях, найме, увольнении, профессиональной переподготовке и пр.

Индивидуальное поведение на *рынке труда* подразумевает любые действия, направленные на поиск *работы* и трудоустройство, смену *специальности*, подработку, самозанятость, трудовую миграцию и пр., включая и бездействие или отказ от занятости в пользу реализации других форм экономич. поведения. В зависимости от теоретических предпочтений **П. н р. т.** объясняется по-разному: соц. контекстом, соц. сетями и отношениями, пронизывающими все сферы об-ва, «объективными ограничениями» и культурными факторами, действием различных воспроизводящих определенные нормы и ценности соц. институтов, таких как семья, гос-во, образование, *профсоюзы* и пр. Поведение институциональных субъектов трудового рынка чаще рассматривается в качестве структурных факторов, определяющих действия людей при поиске работы, трудоустройстве и других проявлениях трудовой мобильности. Политика предприятий и посредников на рынке труда заключается в применении тех или иных регулирующих механизмов в определении процедур найма, способов адаптации на производстве и данном *рабочем месте*, формальных и неформальных правил отбора, продвижения и увольнения работников.

Термин **П. н р. т.** используется также в узком смысле — как процесс поиска работы, эффективность которого обусловлена *профессией* и *квалификацией*, информированностью о вакансиях, навыками самопрезентации при составлении резюме (трудовой биографии) или собеседовании с работодателем, представителями его администрации и пр.

См. также: Агентство по найму персонала (рекрутинговое агентство), Рынка труда сегменты.

Лит.: Государственные и частные службы занятости на рынке труда / Под редакцией В. Кабалиной, И. Козиной.— М.: РОССПЭН, 2000; *Капелюшников Р.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. — М.: Изд-во Высшей школы экономики, 2001; *Козина И.* Реструктурирование рынка труда и каналы мобильности // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России / Под ред. В. Кабалиной и С. Кларка. — М.: РОССПЭН, 1999; *Kozina I., Yakubovich V.* The Changing Significance of Ties. An Exploration of Hiring Chan-

nels in the Russian Transitional Labor Market // International Sociology. 2000. Sept. Vol.15 (3); *Granovetter M.* Getting a Job: A Study of Contacts and Careers. — Cambridge: Harvard Univ. Press, 1974.

И. М. Козина

ПОВЕДЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ — осознанная форма деятельности человека в сфере хозяйства.

То, что в основе любых форм оборота экономич. ценностей (благ, услуг, информации) находятся индивидуальные, групповые и массовые акты поведения людей, позволяет рассматривать **П. э.** как соц. субстанцию всех процессов хозяйственной жизни. При строго рационалистическом экономич. подходе, впервые четко сформулированном М. Вебером (концепция *«экономического» человека*), **П. э.** рассматривается как результат соотнесения индивидом объема благ, необходимого ему для жизни, с объемом затрат своих ресурсов.

Основные признаки **П. э.** в таком подходе: объем доступных ресурсов, альтернативность (и сравнимость) вариантов выбора экономич. действия и, главное, рациональность выбора, основанная на соизмерении целей и имеющихся ресурсов. В самом общем виде — это всегда поведение, в котором минимизируются издержки и максимизируется чистая выгода.

Рационалистическая модель **П. э.** опирается на принцип максимизации эффекта. Экономический агент — рациональный максимизатор полезности — рассматривается как идеальная модель **П. э.** В реальности она имеет целый ряд ограничителей: неполнота знаний и информации, некомпетентность агента, противодействия конкурентов, ситуации неопределенности и риска, институциональные и культурные нормы и пр.

Поэтому в совр. экономич. теории, и в частности неоинституциализме (Д. Норт), акцентируются наряду с рациональностью спонтанные и подобные не поддающиеся рациональному объяснению экономич. действия, равно как и неожидаемые (эмерджентные) их следствия. В новейших феноменологических концепциях **П. э.** предлагается также исследовать путем наблюдений за реальными экономич. поступками соц. субъектов, акторов экономич. жизни.

В социологии **П. э.** — это система соц. действий, которые, во-первых, связаны с использованием различных по функциям и по назначению экономич. ценностей (ресурсов) и, во-вторых, ориентированы на получение по-разному понимаемой пользы: выгоды, прибыли, вознаграждения, повышения статуса и прести-

жа, следования моде или, напротив, символизации своей индивидуальности при покупке товаров и т. д.

П. э. в широком смысле включает помимо предпринимательской и производственной распределительную, обменную и потребительскую сферы деятельности.

См. также: «Экономический» человек.

Лит.: *Верховин В. И., Зубков В. И.* Экономическая социология. — М.: РУДН, 2002; *Радаев В. В.* 1) Еще раз о предмете экономической социологии // Социологические исследования. 2002. № 7; 2) Новый институциональный подход и деформализации правил в российской экономике // Экономическая социология. Новые подходы к институциональному и сетевому анализу / Под ред. В. В. Радаева. — М.: РОССПЭН, 2002; *Темницкий А. Л.* Рыночные стратегии трудового поведения наемных работников // Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В. А. Ядова. — М.: КАНОН-Пресс-Ц, 2001.

А. Л. Темницкий

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ — практика краткосрочного обучения работников, направленная на обновление и расширение их теоретических знаний и практических навыков, позволяющая доверить им выполнение работ с более сложным *содержанием труда.*

В зависимости от целей обучения приобретенная ранее *квалификация* может быть либо сохранена, либо приведена в соответствие с новым содержанием труда. **П. к.** может быть использовано для проф. продвижения по службе.

Организации определяют формы, сроки, продолжительность и место **П. к.** своих работников. **П. к.** *рабочих* и части служащих в основном проводится непосредственно в организациях. Для этого создаются курсы **П. к.**, курсы обучения рабочих вторым и смежным *профессиям*, школы по изучению передовых методов труда и т. д., применяются и индивидуальные методы. Имеет место практика заключения договоров с учебными заведениями о **П. к.** работников всех категорий.

В литературе есть указания на то, что за усредненный период *трудовой деятельности* (40—45 лет) квалифицированный работник должен 4—5 раз повысить свою квалификацию. В промышленности и особенно в машиностроении «обновлять» квалификацию для освоения новой техники приходится сегодня в среднем уже 6—8 раз, меняя профессию 3—4 раза. Это в общем совпадает с продолжительностью циклов жизни продукции. Т. е., исходя из периодов смены видов продукции (один раз в 5—8 лет), каждый работник один раз в 4—7 лет должен обновлять свои знания.

Российская практика свидетельствует о том, что **П. к.** *специалистов* проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности. В зависимости от целей оно имеет следующие уровни: краткосрочное тематическое, проблемное обучение в объеме от 72 до 100 часов с выдачей соответствующего удостоверения; среднесрочное или длительное обучение в объеме более 100 часов. Наряду с этим в настоящее время появляются многообразные формы менее продолжительного **П. к.**, объемом в 8, 16 и 24 часа. Это обучение, тренинги, проводимые прямо в компаниях или во внешних образовательных учреждениях с выдачей соответствующих свидетельств. Еще один вид **П. к.** специалистов — стажировка, которая может быть частью учебного плана **П. к.** и самостоятельной формой.

П. к. специалистов и руководящих работников осуществляется в образовательных учреждениях, имеющих соответствующую лицензию по определенным направлениям специализации (в вузах, учебных центрах, курсах повышения квалификации, школах бизнеса и т. п.).

По правилам, связанным с получением предприятием международного сертификата *качества продукции*, служба **П. к.** организует ежегодные тренинги для освоения дополнительной специализации, укрепления знаний по *охране труда* и трудового законодательства.

См. также: Гуманизация труда, Профессионального продвижения система.

Лит.: *Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е.* Экономика и социология труда. — М.: ЮНИТИ, 1999; *Иглин В. А.* Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников организации в условиях рыночной экономики // Трудовое право. 2003. № 12; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: МГУ, «ЧеРо», 1996.

Н. В. Авдошина

ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ — важнейшее направление государственной социальной политики в сфере *занятости*, призванное обеспечить реализацию конституционных прав граждан на свободное использование способностей и выбор узаконенных видов *трудовой деятельности* — по найму, индивидуальной, предпринимательской, кооперативной или иной.

Конвенция МОТ №122 (1964 г.) провозглашает цель, к которой должны стремиться гос-ва, — полная, продуктивная и свободно избранная занятость. Цель **П. з.** — разрешить противоре-

чие между интересами *наемных работников* и *предпринимателей* в той мере, в какой экономически активное население может быть обеспечено *трудом* в сложившихся социально-экономич. условиях, в условиях более или менее динамичного несоответствия численности и качества *рабочих мест* и нуждающегося в них населения. По закону «О занятости» гос-во признало человека собственником своей способности к труду и, не неся ответственности за обеспечение полной занятости, обязалось осуществлять материальную (*пособия по безработице*) и соц. (проф. переобучение, *трудоустройство*) поддержку *безработных*.

В совр. условиях **П. з.** выходит за рамки чисто экономич. понятия, приобретая институциальный контекст соц. защиты через формирование проф. потенциала, развитие качества рабочей силы, активизацию возможностей и адекватных стратегий поведения. Отказ от гос. *патернализма* способствует предотвращению соц. иждивенчества безработных. Реализуя **П. з.**, органы законодательной и исполнительной власти согласовывают различные направления социально-экономич. политики (финансово-кредитной, инвестиционной, внешнеэкономической, соц., демографич., миграционной) с регулированием занятости и *рынка труда* путем трудоустройства и соц. поддержки безработных. **П. з.**, согласно совр. международным стандартам, призвана обеспечивать стабильную и эффективную занятость экономически активного населения в соответствии с развитием экономики, способствовать сокращению избыточной занятости, сохранять нормальный уровень *безработицы* и не допускать его превышения, предотвращать массовые увольнения работающих, осуществлять экономич. поддержку занятости населения и соц. защиту безработных, содействовать их трудоустройству, обеспечивать профориентацию молодежи, проф. обучение и переподготовку по овладению новыми профессиями в соответствии с меняющимся спросом на рабочую силу.

Гос. регулирование занятости направлено на различные группы населения; преобладающее внимание уделяется молодежи, женщинам, социально уязвимым группам, безработным и тем социально-профессиональным группам, которым грозит потеря *рабочего места*. Первоочередными являются меры, направленные на содействие занятости в отраслях и районах с повышенным риском массовой безработицы. В программах содействия занятости, а также в экономич. программах предлагаются пути и методы поддержки маргинальных групп, снижения потребности в рабочих местах у групп, подверженных риску безработицы; повыше-

ния гибкости рынка труда, развития разнообразных видов и форм занятости и альтернативных режимов труда; стимулирования безработных к занятию предпринимательством; поддержания спроса на рабочую силу (субсидирование занятости из гос. бюджета) и т. д. Согласно специальным программам ведется компенсация потери рабочих мест в условиях приватизации предприятий и отраслей народного хоз-ва, поддерживается миграция безработных в регионы с высокой потребностью в рабочей силе и т. п.

В мировой экономике сложилось несколько моделей рыночного хоз-ва, в соответствии с которыми осуществляется **П. з.** Шведская модель полной занятости отвечает сильной нац. политике при безработице не более 3 проц. Она предусматривает соответствующую фискальную политику, политику унификации ставок *заработной платы*, активную политику на рынке труда — поддержку отраслей предпочтительного развития. Это не допускает больших темпов роста инфляции и конкурентного повышения заработной платы; труд одинаковой квалификации в любой отрасли, на любом предприятии имеет равную оплату. Для минимизации безработицы создаются рабочие места, ведется переобучение и перераспределение работников. Для устройства на постоянную работу инвалидов правительство выделяет субсидии, полностью покрывающие издержки на зарплату. Однако шведская социал-демократическая модель соц. политики вызвала экономич. кризис. В 1992 г. уровень безработицы приблизился к 10 проц.

Амер. модель построена на системе всемерного поощрения предпринимательской активности населения. Система занятости настраивает самого работника на активный поиск *работы*, ему предоставляется информация о конъюнктуре на динамичном рынке труда. В результате 40 проц. безработных находят работу в течение месяца. Сокращение издержек на рабочую силу широко практикуется за счет увольнения работников, перемещения внутри предприятия или между предприятиями одной фирмы. Рабочая сила является высокомобильной и в профессиональном, и в географическом плане. Около 10 проц. работников меняют профессии в течение года, поэтому в США относительно высокий уровень безработицы. В ряды безработных попадают в основном неквалифицированные или малоквалифицированные *рабочие*, существует нехватка квалифицированной рабочей силы.

Японской модели свойствен низкий уровень безработицы, который сохраняется на основе принципа повышения зарплаты с выслугой лет в данной «кейрецу» (фирме), организации *профсо-*

юзов на предприятиях (а не в отраслях), высокого уровня перемещений рабочей силы внутри фирмы. Работодатели предоставляют работникам достаточно широкие гарантии против увольнения. Усиливается тенденция недопущения в произ-во малоэффективных работников.

Российская **П. з.** не сформировалась как определенная стратегия. Многое будет зависеть от расстановки политических сил в ближайшие десятилетия.

Лит.: *Кузьмин С. А.* Занятость: стратегии России. — М.: Эдиториал УРСС, 2001; *Прокопов Ф.* Главная альтернатива безработице // Проблемы теории и практики управления. 1998. № 3; *Радаев В. В.* Социология рынков: к формированию нового направления. Раздел 1. Общие понятия рынков и конкуренции. — М.: ГУ ВШЭ, 2003; *Семенов А.* Приоритеты политики занятости в России // Проблемы теории и практики управления. 1998. № 3; *Смирнов С. Н., Гарсия-Исер М. Х. и др.* Очерки государственной политики занятости. — М., 1999.

Составлено редакцией на основе статей *Н. Ю. Федорова, В. Н. Ярской*

ПОЛИТИКА РАВНЫХ ПРАВ ПРИ НАЙМЕ — политика, проводимая правительствами различных стран по ограничению дискриминации при приеме на *работу* граждан по признакам пола, расы, национальности, языку, месту жительства, убеждениям и т. д.

Она предусматривает равные возможности при найме и продвижении по службе для людей с одинаковой *квалификацией* и производительностью.

В России равенство возможностей в социально-трудовых отношениях закреплено в Конституции РФ, в ТК РФ и Законе о занятости населения. Россия ратифицировала две из трех основных конвенций МОТ о равенстве возможностей в сфере *труда* и *занятости* (№ 100, 111). Ст.3 *Трудового кодекса* РФ «Запрещение *дискриминации в сфере труда*» определяет, что «никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника».

Однако, несмотря на антидискриминационное законодательство, в различных странах многие соц. группы испытывают труд-

ности при приеме на работу. Так, в США женщинам приходится сталкиваться с проблемами при поступлении на работу в организации, которые вкладывают значительные средства в подготовку кадров, так как среднестатистическая продолжительность непрерывной работы в одной организации у женщин ниже, чем у мужчин. В России значительные трудности при найме испытывают молодежь, не имеющая трудового стажа, женщины, лица предпенсионного возраста.

См. также: Молодежь на рынке труда, Женщины на рынке труда.

Лит.: Словарь гендерных терминов / Под ред. А. А. Денисовой. — М.: «Информация — XXI в.», 2002; Трудовой кодекс Российской Федерации. — М.: ЭКСМО-Пресс, 2002; *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во МГУ, 1996.

О. В. Мраморнова

ПОСМЕННАЯ РАБОТА — *организация труда* по сменам.

В России наиболее распространена *работа* в две смены (дневная и вечерняя). Продолжительность каждой — 8 часов. Однако там, где имеет место непрерывное произ-во и присутствие *персонала* необходимо в течение всего времени суток, включая выходные дни, используется трех- и четырехсменная организация труда. При этом в некоторых отраслях допускается продолжительность смены до 12 часов (напр., на железнодорожном транспорте). Подобный график работы характерен и для сферы услуг, включая здравоохранение, образование, торговлю, индустрию развлечений и отдыха и т. п. **П. р.** применяется для более интенсивного использования средств произ-ва и материальной базы сферы услуг, ускорения выполнения работ, обеспечения непрерывных произв. процессов и процессов охраны здоровья и обществ. порядка.

П. р. порождает немало соц. проблем. Она негативно влияет на жизнь семей работников и процесс воспитания детей, ухудшает условия использования времени *досуга*, сказывается на состоянии здоровья работающих. Поэтому многие организации, использующие сменный график работы персонала, вынуждены в пределах своих возможностей компенсировать неудобства, связанные с работой по сменам. Они организуют доставку людей с работы в ночное время, бесплатное питание для ночных смен, осуществляют силами медицинских учреждений дополнительный контроль за состоянием здоровья работающих и способствуют его профилактике. Обязательства по осуществлению этих мероприятий закрепляются в *коллективном договоре* организации.

См. также: Рабочий день, Вахтовый метод организации труда.

Б. Г. Тукумцев

ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ — средство поддержания социально приемлемого *уровня жизни* безработных, позволяющего сосредоточиться на активном поиске *работы.*

В большинстве стран, включая страны с переходной экономикой, действует страховая система выплат пособия. Как правило, оно предоставляется только в том случае, если до обращения в службу занятости *безработный* в течение определенного периода трудился и с его заработка уплачивались страховые взносы. Такие категории безработных, как уволившиеся по собственному желанию или уволенные за нарушения дисциплины, возобновившие трудовую деятельность и впервые вступающие на *рынок труда*, либо вообще лишены прав на пособие, либо начинают его получать с задержкой в несколько месяцев. О размере материальной поддержки безработных можно судить по процентному отношению пособий к *заработной плате* на последнем месте работы безработного, продолжительности выплат и дифференциации по категориям безработных.

В России с 1991 г. существует двойственная система выплаты **П. п б.** С одной стороны, она напоминает систему страхования от *безработицы*, поскольку размер выплачиваемого пособия привязан к размеру получаемого заработка и периоду оплачиваемой *занятости.* С другой стороны, фактически доминирующим является принцип соц. вспомоществования: правом на пособие в минимальном размере обладает каждый гражданин трудоспособного возраста, обращающийся в службу занятости, вне зависимости от его предыдущей занятости или незанятости, доходов семьи и т. д.

См. также: Государственная служба занятости.

Лит.: *Демин А. Н., Попова И. П.* Способы адаптации безработных в трудной жизненной ситуации // Социологические исследования. 2000. № 5; *Тихонова Н. Е.* Российские безработные: штрихи к портрету // Мир России. 1999. № 1—2; *Четвернина Т.* Российская система защиты от безработицы в контексте мирового опыта // Вопросы экономики. 2002. № 11.

В. И. Кабалина

ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЕ ОБЩЕСТВО — термин, впервые использованный Д. Беллом. Теория **П. о.** изначально развивалась в рамках технократического подхода (Д. Белл, Э. Тоффлер, Д. Нейсбит, Р. Дарендорф, З. Бжезинский, П. Друкер и др.),

а впоследствии получила новую интерпретацию в рамках постмодернизма (Ж. Бодрийяр, С. Лэш, Д. Урри).

Предполагается, что основные характеристики **П. о.**, проявляясь еще в *индустриальном обществе*, в дальнейшем приобретали господствующий характер. Основными признаками **П. о.**, согласно технократическому подходу, считаются: в экономике — преобладание произ-ва информации над материальным произ-вом, развитие высоких («интеллектуальных») технологий, доминирование сферы услуг (транспорт, коммунальная сфера, торговля, финансы, страхование, здравоохранение, образование, сфера *досуга*, управление) над произ-вом; в соц. структуре — формирование и усиление роли «обслуживающего класса» и «класса интеллектуалов»; в культуре — господство науки.

Постмодернистские теории делают акцент на виртуализацию и символизацию **П. о.** В экономике это выражается в преобладании информационных технологий, отсутствии привязанности работника к определенному пространству, в переходе к электронным формам расчетов и минимизации монетарных практик.

В качестве синонимов **П. о.** используются такие термины, как «технотронное общество» (З. Бжезинский), «общество третьей волны» (Э. Тоффлер), «общество знаний» (П. Друкер), «общество постмодерна» (Ж. Бодрийяр, С. Лэш, Д. Урри).

См. также: Компьютеризация труда, Обогащение труда, Труд в постиндустриальном обществе.

Лит.: *Бодрийяр Ж.* Символический обмен и смерть. — М.: «Добросвет», 2000; *Тоффлер Э.* Третья волна. — М.: АСТ, 1999; *Штомпка П.* Социология социальных изменений. — М.: «Аспект-Пресс», 1996; *Bell D.* The Coming of the Post-industrial Society. — London: Heinemann, 1974; *Brzezinski Z.* Between Two Ages: America's Role in the Technotronic Era. — New York: Viking-Press, 1970.

О. Н. Запорожец, Я. Н. Крупец

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА. Права *работника* обусловлены его социально-экономическими интересами, главные из которых — право на труд и его справедливую оплату. Работник заинтересован также в стабильной *работе*, безопасных *условиях труда*, оптимальном *режиме труда и отдыха*, сохранении здоровья, повышении квалификации и образовательного уровня. По закону он имеет право на заключение с *работодателем трудового договора*, в котором указываются условия оплаты труда, гарантии *занятости*, режим труда и отдыха, предоставление *отпуска*, возможности повышения *квалификации* и образова-

ния и др. В обязанности работника входит соблюдение интересов работодателя: выполнение трудовых функций, предусмотренных договором, соблюдение правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины, бережное отношение к оборудованию и иному имуществу работодателя, соблюдение правил *охраны труда*.

Работник имеет право отстаивать свои интересы в *комиссии по трудовым спорам*, в судебном арбитраже лично или делегируя защиту своих интересов представительным органам работников, адвокатуре.

Законодательная защита прав работников начала осуществляться гос-вами разных стран, когда рабочее движение приобрело широкий размах и стало угрожать стабильности об-ва. В настоящее время законодательства всех стран признают право работников на *забастовку* как крайнюю форму защиты своих интересов, при этом работники защищены от ответственности за ущерб, который забастовка наносит *предпринимателю*.

См. также: Коллективный договор, Наемный работник, Представительные органы наемных работников, Трудовой кодекс.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т.1; *Денисова Ю. С.* Трудовая перегрузка работников — добрая воля или принуждение? // Социологические исследования. 2004. № 5; Трудовой кодекс РФ. — М.: «Проспект», 2004; *Blackburn R. M.* Ideologies of work // Social stratification and economic change. — London, 1988; *Osigweh Ch.A. B.*Toward an employee responsibilities and rights paradigm // Human relations. 1990. Vol. 43. N 12.

Ю. В. Васькина

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ. Права *работодателя* обусловлены его интересами: обеспечение бесперебойного функционирования произ-ва, достижение и поддержание конкурентоспособности и повышение прибыли. К правам работодателя относят право заключать, изменять и расторгать *трудовые договоры* с работниками, поощрять их за добросовестный *труд*, требовать исполнения трудовых обязанностей, а также создавать объединения работодателей для представительства и защиты своих интересов.

Работодатель по закону обязан соблюдать интересы и права работников, в том числе условия *коллективного договора*, других соглашений и трудовых договоров, обеспечивать *занятость*, обусловленную договором, *безопасность труда* и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, выплачивать *зара-*

ботную плату в установленные сроки, обеспечивать представительные органы работников по их запросу полной и достоверной информацией о состоянии дел предприятия, организации. Поскольку работодатель и *наемные работники* изначально не равны в своем статусе, трудовое законодательство призвано в первую очередь защищать интересы наемных работников.

См. также: Трипартизм, Трудовой кодекс.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 1; *Лушникова М. В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства : (Сравнительно-правовое исследование). — Ярославль: «Подати», 1997; Трудовой кодекс РФ. — М.: «Проспект», 2004.

Ю. В. Васькина

ПРАВИЛА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ — 1) положения, принципы, устанавливающие порядок взаимодействия между разными субъектами в сфере *труда*; 2) нормы поведения и практики в таком взаимодействии.

П. т. о. позволяют участникам трудового взаимодействия предсказывать поведение партнеров. Источники правил, регулирующих *трудовые отношения*: законодательство о труде; отраслевые положения; установленные администрацией требования к технологии произ-ва и режиму труда; должностные инструкции; *коллективный договор*; индивидуальные *трудовые соглашения*. В совр. деятельностно-активистских концепциях (неоинституциализм) к правилам относятся также моральные нормы и практики взаимоотношений между работниками, между работниками и руководством, формально не фиксированные, но общераспространенные и одобряемые на данном предприятии, в учреждении. В трудовых отношениях, как и в любой соц. организации, действует несколько систем правил, которые могут взаимодополнять друг друга, либо находиться в противоречии.

Системы правил образуют разные категории: узаконенные на гос. уровне, на уровне организации и легитимированные неформально. Формальные правила фиксированы в документах, неформальные — существуют в виде устных договоренностей, в неявных, подразумеваемых принципах организации работы и трудовых отношений. Основу формальных правил составляют требования технологии произ-ва и законодательства о труде. В неформальных правилах заметную роль играет соотношение персональных ресурсов участников взаимодействия (статус в должностной иерархии, *квалификация*, личные связи и т. д.). Ле-

гитимность правил означает их признание в качестве справедливых, а основой нормативной оценки является *Трудовой кодекс.*

В *социологии труда* в этом направлении важна следующая проблематика: какие субъекты формируют правила и для каких случаев; как изменяются правила; бывают ли конфликты по поводу установления или изменения правил; какие группы работников (включая администрацию) выступают сторонами этих конфликтов; при каких условиях инициаторы введения или изменения правил преуспевают или, наоборот, терпят неудачу; какова степень гибкости, адаптированности правил к многообразию ситуаций и интересам участников трудового взаимодействия.

См. также: Трудового найма социальный институт.

Лит.: *Заславская Т. И., Шабанова М. А.* Проблема институционализации неправовых практик в сфере труда // Куда идет Россия. — М., 2002; *Клеман К., Климова С. Г., Ядов В. А.* Практики узаконенных и неформальных правил трудовых отношений на российских предприятиях: плюсы и минусы // Россия реформирующаяся / Под ред. Л. М. Дробижевой. — М.: «Academia», 2002; *Панеях Э. Л.* Неформальные институты и использование формальных правил: закон действующий и закон применяемый // Куда идет Россия. — М., 2002; *Темницкий А. Л.* Социокультурные факторы формализации трудовых взаимоотношений // Там же.

С. Г. Климова

ПРЕДМЕТ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА. Являясь отраслевой социологической дисциплиной, *социология труда* имеет своим предметом социальные аспекты *труда*: *трудовые отношения*, стимулирование и мотивацию труда, его организацию и в широком смысле — *трудовое поведение* работников.

Вопрос о **П. с. т.** на сегодняшний день остается дискуссионным, так как это связано с междисциплинарностью объекта исследований — трудового процесса и его организации. В последние годы **П. с. т.** охватывает соц. отношения в сфере труда, изучаемые на трех уровнях: отношение об-ва к труду (труд как обществ. явление), отношения между участниками трудового процесса, отношение участников трудового процесса к своему труду.

Лит.: Социология труда / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. — М.: МГУ, 1993; *Суслов В. Я.* Социология труда (теоретические и методологические проблемы). — Л.: ЛГУ, 1971; *Чангли И. И.* Труд. — М.: ЦСП, 2002; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Н. В. Авдошина

ПРЕДМЕТ ТРУДА — в классической трактовке это вещество природы, на которое человек воздействует средствами *труда* для получения желаемого продукта.

П. т. подразделяют на необработанное вещество (сырье), частично обработанное вещество, т. е. продукт предшествующего труда (полуфабрикат), предмет *умственного труда* (информация, знания).

Кроме того, **П. т.** могут быть основные материалы (исходный, главный субстрат) и вспомогательные, сопровождающие производственный процесс, как энергетические ресурсы, вода и т. д. **П. т.** подразделяются также на естественные (находимые человеком в самой природе), искусственные (создаваемые человеком по заранее заданной модели), композиционные материалы (сложносоставные), конструкционные (основные виды материалов, из которых изготовляется оборудование, сооружаются каркасы зданий и которые несут основную силовую нагрузку при их эксплуатации).

Лит.: *Маркович Д. Ж.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; Социология труда / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. — М.: МГУ, 1993; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Н. В. Авдошина

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ — в узком смысле это лицо, организовавшее какое-либо предприятие с целью получения дохода (прибыли); в широком — человек, направляющий свои усилия на инновацию и преобразование в рамках экономической деятельности с целью получения желательного эффекта.

Согласно законодательству РФ, чтобы стать предпринимателем в первом значении термина, необходимо пройти регистрацию в качестве индивидуального предпринимателя или юридич. лица, встать на учет в налоговом органе и далее в зависимости от специфики хозяйственной деятельности получить необходимую лицензию и/или пройти сертификацию. **П.** может осуществлять любые виды хозяйственной деятельности, не запрещенные законом, включая коммерческое посредничество, торгово-закупочную и иную деятельность, причем без применения *наемного труда* или же используя труд *наемных работников*.

В широком смысле феномен **П.** рассматривается в соц. науках еще с XVIII в. С тех пор сформировалось несколько различных подходов к **П.** и его функциям.

1. **П.** рассматривается как собственник капитала (Ф. Кенэ, А. Смит). При этом, по Ж. Тюрго, а позднее у немецких историков (У. Рошер, Б. Гильдебранд), **П.** не только управляет своим капиталом, но и совмещает собственнические функции с личным производительным трудом.

2. **П.** является организатором произ-ва, где он не обязательно обременен правами собственности (Ж. Б. Сэй, Дж. С. Милль). Функциональное разграничение между собственником и **П.** проводит К. Маркс. Определение **П.** как менеджера прочно утверждается в работах неоклассиков (А. Маршалл, Л. Вальрас, К. Менгер, Ф. Визер).

3. Функции **П.** связываются с рисками и неопределенностью результатов его действий (Р. Кантильон, Дж. Тюнен, Д. де Трэси, Г. Мангольт). Элемент риска становится центральным в концепции предпринимательства Ф. Найта. С его точки зрения люди, берущие на себя бремя просчитываемого риска и непросчитываемой неопределенности, а также гарантирующие большинству *наемных работников* их *заработную плату*, получают право управлять их деятельностью и присваивать определенную часть дохода.

Среди психологич. объяснений предпринимательства наибольшую популярность приобрела концепция Д. Мак-Клелланда, связывающего его с повышенной потребностью в достижении. В числе прочих психологич. качеств, располагающих к предпринимательству, чаще всего фиксируется внутренний локус контроля, по Роттеру (принятие ответственности на себя), и повышенная склонность к риску. В различных социологич. концепциях выделяются и такие черты, присущие **П.**, как интеллект и нацеленность на новое знание (И. Кирцнер), воображение и изобретательность (Дж. Шэкль), личная энергия и воля к действию (Й. Шумпетер, Ф. Визер), сочетание ума и фантазии (В. Зомбарт).

В *социологии труда* **П.** рассматривается и как активная инновационная личность, и как потенциальный *работодатель*, и как экономически активный самостоятельный субъект деятельности, связанной с высоким риском (прежде всего имущественным) и ответственностью перед законом, а также партнерами и *наемными работниками*.

В настоящее время в России, по данным Т. И. Заславской, среди экономически активного населения к собственникам, лично руководящим принадлежащим им бизнесом, профессионально занятым «деланием денег», относится около 3 проц. населения. По данным опросов в Нижнем Новгороде (С. С. Балабанов),

называют себя предпринимателями 5—7 проц. занятого населения. Три четверти предпринимателей — мужчины.

См. также: Бизнесмен, Труд предпринимателя.

Лит.: *Балабанов С. С.* Предприниматели в зеркале социологии // Нижегородский предприниматель. 1998. № 4/5; *Безгодов А. В.* Очерки социологии предпринимательства. — СПб.: «Петрополис», 1999; *Возмитель А. А.* Способы бизнеса и способы жизни российских предпринимателей. — М., 1997; *Качанов Ю. Л.* Социология и политика: casus «социальная группа предпринимателей» // Социологические исследования. 1999. № 9; *Радаев В. В.* Экономическая социология: Курс лекций. — М.: «Аспект-Пресс», 1998.

В. Ю. Бочаров

ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ — общественные организации, действующие на предприятии, выбранные *наемными работниками* и призванные вести переговоры, заключать договоры и соглашения с *работодателем* от имени наемных работников.

В соответствии со ст. 29—31, 37, 372 и др. *Трудового кодекса* легитимным представителем интересов работников признается первичная профсоюзная организация, объединяющая большинство работников, или, как сказано в Кодексе, «иной выбранный орган», если *профсоюз* объединяет меньшую часть коллектива. Ст. 31 предусматривает, что только в случае отсутствия первичной профсоюзной организации, включающей в себя всех или большинство работников, представителем работников может быть иная профсоюзная организация или другой представительный орган. Стачкомы, рабочие клубы, советы коллективов и другие подобные организации наемных работников не могут быть (в соответствии с ТК) их представительными органами, если есть первичная профсоюзная организация, объединяющая большинство работающих. Если на предприятии несколько профсоюзов, их представители могут войти в комиссию по ведению переговоров с работодателем при заключения *коллективного договора* или в случае коллективного *трудового спора* на основе принципа пропорционального представительства, но не могут быть самостоятельной стороной в таких переговорах.

До принятия нового ТК РФ (2002 г.) работодатель должен был согласовывать свои решения со всеми профсоюзами, действующими на предприятии (в организации). Сейчас он обязан учитывать мнение лишь профсоюза большинства. Отказ работодателя учесть мнение *представительного органа наемных работников*

может стать (в соответствии со ст. 398 и 372 ТК) основанием для коллективного трудового спора.

ТК ограничил право представительных органов наемных работников выдвигать требования к работодателю. Профсоюз или его первичная организация не могут самостоятельно выдвигать такие требования (ст. 399). Они должны утверждаться на собрании или конференции работников организации (филиала, обособленного подразделения).

Социологу, изучающему *трудовые отношения* в совр. России, важно знать, что «профсоюз большинства» на российских предприятиях, в организациях — это, скорее всего, профсоюз, входящий в ФНПР, — структуру, унаследовавшую основную часть собственности и кадры ВЦСПС. В этот профсоюз традиционно входят не только представители работников, но и представители работодателя (высший *менеджмент*, руководители).

В *социологии труда* рассматриваются следующие аспекты деятельности **П. о. н. р.**: есть ли представительный орган вообще и какова его история, т. е. сформировался ли он до начала рыночных реформ или в пореформенное время; в какую структуру входит данный представительный орган (профсоюз); каковы его функции и приоритеты их выполнения в интересах лидеров и рядовых членов; декларируемые и фактически выполняемые функции данного представительного органа; каков его авторитет; из каких источников формируются доходы аппарата профсоюза и зарплата его руководства.

См. также: Производственные советы, Профсоюзная организация на предприятии, Совет трудового коллектива (СТК).

Лит.: *Бизюков П. В.* Альтернативные профсоюзы на пути освоения социального пространства // Социологические исследования. 2001. № 5; *Борисов В. А.* Социальное партнерство в России: специфика или подмена понятий? // Там же; Профсоюзное пространство современной России / Под ред. В. Борисова и С. Кларка. — М.: ИСИТО, 2001; Трудовой кодекс РФ. — М.: «Проспект», 2004.

С. Г. Климова

ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНАЯ ЗАБАСТОВКА — вид *забастовки*, которая предполагает краткосрочное прекращение *работы* (от 10—15 мин до 1—3 ч) и является выражением намерений перейти к более серьезным действиям (основная забастовка), если требования работников не будут удовлетворены. Целью **П. з.** является также наглядное информирование *работодателя* об организованности работников и готовности к равноправному диалогу.

Наиболее характерны **П. з.** для Германии, где их проведение составляет главную тактическую линию *профсоюзов* («гибкая маневренность»). По российскому трудовому законодательству **П. з.** может быть объявлена после 5 календарных дней работы примирительной комиссии, причем о проведении такой акции работодатель должен быть предупрежден за три рабочих дня. Таким образом, если **П. з.** проводится в рамках действующего законодательства о разрешении коллективных *трудовых споров*, то использование этого соц. механизма давления на работодателя возможно лишь после проведения дозабастовочных процедур (посредничество и трудовой арбитраж) и обеспечения минимума необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ (ст. 410).

В совр. России, как правило, **П. з.** являются коллективными акциями, возникающими стихийно, спонтанно, нередко на основе слухов (напр., об угрозе массового увольнения, снижении тарифных ставок) либо из-за несправедливых действий администрации (напр., необоснованное лишение премии). Часто работодатель не заинтересован в продолжении конфликта и принимает меры для его погашения (устранение «несправедливости», информирование о ложности слухов, репрессии в отношении лидеров). В результате до реальных забастовочных акций дело практически не доходит, а формальные примирительные процедуры остаются невостребованными.

См. также: Переговорный процесс на предприятии, Трудовой конфликт.

Лит.: *Зайцев А. К.* Социальный конфликт. — М.: «Academia», 2000; Социальное партнерство: словарь-справочник / Рук. авт. кол. В. Н. Киселев, В. Г. Смольков. — М.: «Экономика», 1999; Трудовое законодательство: Сборник нормативных актов. — М.: «ТК Велби», 2002.

В. Ю. Бочаров

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА — формальная процедура, совершаемая по инициативе *наемного работника* либо *работодателя*, выполнение которой является основанием для прекращения *договорных трудовых отношений* между этими сторонами и означает окончание выполнения ими своих обязательств.

П. т. д. оформляется изданием работодателем приказа (распоряжения). В нем должны быть указаны основания **П. т. д.** в точном соответствии с формулировками трудового законодательства и конкретной ссылкой на статью закона. Соответствующая запись вносится в трудовую книжку работника.

Действующим *Трудовым кодексом* РФ (ТК РФ) определены следующие основания **П. т. д.**: 1) соглашение сторон; 2) истечение срока *трудового договора*, за исключением случаев, когда договорные трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; 3) расторжение трудового договора по инициативе работника («увольнение по собственному желанию»); 4) расторжение договора по инициативе работодателя; 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу; 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией; 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора; 8) его отказ от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность; 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу, заключение под стражу и пр.); 11) нарушение сторонами установленных ТК РФ или иными трудовыми законодательными актами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник может прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать ему *трудовую книжку* и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести окончательный расчет. Однако если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие договора продолжается.

Согласно ТК РФ не допускается **П. т. д.** по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом) в период временной нетрудоспособности работника, а также в период его пребывания в отпуске. В определенных случаях трудовым законодательством предусмотрено обязательное участие представителя выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Важной новацией является то, что норма о предварительном согласии профсоюзного органа на уволь-

нение, существовавшая в ранее действовавшем КЗоТе РФ, заменена нормой об учете работодателем его мотивированного мнения. При этом процедура учета этого мнения такова, что не исключает права работодателя единолично принять окончательное решение.

Есть некоторая специфика в прекращении срочного трудового договора. Последний расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. Договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы. Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом его на работу. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

В российской практике формальный трудовой договор заключается с работником *наемного труда* далеко не всегда. Из этого следует, что процедура формального **П. т. д.** не может рассматриваться как универсальная причина прекращения договорных трудовых отношений, так как последние зачастую основаны на «устных договоренностях» и соответственно прекращаются без соблюдения каких-либо законодательных правил. Такое положение во многом объясняется неразвитостью самого социального института трудового найма в стране.

Лит.: Трудовой кодекс РФ. — М.: «Проспект», 2004; Комментарий к ТК РФ / Отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: ИНФРА-М, 2002; *Анисимов Л.* Расторжение трудового договора (по Трудовому кодексу РФ и иным федеральным законам). — М.: «Бератор-Пресс», 2003; *Андреев В. П.* Прекращение трудового договора по соглашению сторон // Человек и труд. 2002. № 7; *Покровская М. М., Строгович Ю. Н.* Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата работников организации // Кадры предприятия. 2003. № 4—5.

В. Ю. Бочаров

ПРЕСТИЖ ПРОФЕССИИ (Й) — соотносительная оценка того или иного вида профессиональной деятельности обществом, социальной группой или индивидом.

В *социологии труда* существуют разные трактовки **П. п.**: а) **П. п.** как феномен массового обществ. сознания, в котором опосредованно отражается иерархия *профессий*, видов *трудовой деятельности*, определяемая различиями в степени сложности и ответственности труда, уровнем его оплаты, продолжительности образо-

вания; б) субъективные оценки **П. п.**, которые выражают отношение данного индивида к различным профессиям, с одной стороны, и оценки данного вида *занятости* в размерах вознаграждения — с другой; в) субъективные оценки **П. п.** по различным основаниям.

Наряду с понятием **П. п.** используется понятие привлекательности профессии как показатель персонального к ней отношения. Привлекательность обусловлена непосредственной значимостью для индивидов тех ли иных особенностей профессии. Ее популярность — показатель рыночного спроса и предложения на тот или иной вид проф. деятельности.

Ядром **П. п.** выступают качеств. оценки проф. *труда*: мера материального вознаграждения, степень сложности и ответственности, творч. возможностей, *условия труда*, востребованность на *рынке труда*, образ жизни носителей профессии, наличие властных полномочий. **П. п.** в эмпирических исследованиях позволяет субординировать их по «шкале престижа».

П. п. с позиций теории М. Вебера может рассматриваться как компонент соц. статуса индивида, а в рамках концепции П. Бурдье — как показатель его символического и соц. капитала.

См. также: Трудовой статус, Удовлетворенность трудом.

Лит.: *Войтович С. А.* Динамика престижа и привлекательности профессий. — Киев: «Наукова думка», 1989; *Константиновский Д. Л.* Динамика неравенства. — М.: Эдиториал УРСС, 1999; Российская социологическая энциклопедия. — М.: «Норма-Цифра», 1998; *Слюсарянский М. А., Шайдарова Е. С.* Ценностные ориентации учащихся и учителей // Социологические исследования. 1997. № 10; *Чередниченко Г. А., Шубкин В. И.* Молодежь вступает в жизнь. — М.: «Мысль», 1985.

М. А. Слюсарянский

ПРЕСТИЖ ТРУДА — его ценность в данной культуре и массовом сознании.

Высокий **П. т.** формирует потребность человека в нем, делает *труд* субъективно значимым, тогда как низкий приводит к состоянию вынужденности *трудовой деятельности* исключительно ради получения средств к жизни.

Труд обладает престижем относительно других видов деятельности (напр., образования, *досуга*), а конкретный вид труда и *профессии* — относительно других видов труда. Если субъективное значение труда — жизненная потребность, а конкретный труд является квалифицированным, хорошо оплачиваемым и интересным, то он становится самоценностью и высокопрестижной

деятельностью индивида, способствует повышению личностной самооценки.

В массовом сознании **П. т.** выражается в ценностных суждениях и оценках популярности различных видов трудовой деятельности. Субъективная иерархия труда и профессии по уровню престижа служит важным основанием индивидуального выбора занятия.

Исследования 90-х гг. (В. И. Шубкин, Г. А. Чередниченко, Д. Л. Константиновский и др.) показывают значительные изменения **П. т.** и профессий среди молодежи реформируемой России. Так, в 1964—1994 гг. престиж профессии бухгалтера вырос с 2.12 до 5.6 балла (по 10-балльной шкале), профессии продавца — с 2.02 до 4.32 балла, научного работника в области экономики — с 5.37 до 6.32 балла. При этом на первое место вышли новые занятия и профессии, такие как юрист, *бизнесмен*, банковский работник, программист, переводчик, внешнеторговый работник. Происходит постоянное снижение оценок профессий *физического труда*.

Предстоящее перевооружение народного хоз-ва на основе высоких технологий не может не вызвать новые сдвиги на шкале *престижа профессий*, а компьютеризация, информационная насыщенность всех *видов труда* будут способствовать общему повышению **П. т.** в системе ценностей об-ва.

См. также: Карьера трудовая, Труд как ценность.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; Социально-профессиональные ориентации и жизненные пути молодежи (по материалам массовых социологических обследований). — М.: Ин-т социологии РАН, 1999.

Н. Ю. Федоров

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД — *труд*, осуществляемый помимо воли и желания работника, который он вынужден выполнять в силу своего зависимого положения в системе производства или социальных отношений.

Проблемам **П. т.** как объективного положения работника большое внимание уделяют все соц. науки. Примером экономич. подхода является марксистский, определяющий **П. т.** как труд работника, вынужденного отдавать произведенный им прибавочный продукт владельцу средств произ-ва. **П. т.** основан на внеэкономическом (рабовладение, феодализм) и экономич. (капитализм) принуждении. В марксистской теории *свободный труд* возможен только при коммунизме, когда весь прибавочный продукт пере-

ходит в обществ. фонды потребления и распределяется по потребностям работников.

Психология рассматривает **П. т.** как субъективное переживание работника и связывает его с такими факторами, как внутреннее неприятие *условий труда*, несогласие с вознаграждением за труд, ощущение несправедливости в его оценке, неравноправие в системе произв. иерархии, отсутствие (недостаточность) широты выбора видов *трудовой деятельности.*

Религиозный подход (стоицизм, конфуцианство, католицизм) призывает к смирению и непротивлению внешнему насилию, в результате чего достигается внутренняя свобода труженика.

Правовой подход трактует **П. т.** как труд, основания которого законодательно не предусмотрены (напр., занижение норм оплаты труда нелегальным гастарбайтерам). Нормативно-правовые акты фиксируют минимальную оплату труда, поддержание должных его условий, материальную ответственность сторон, продолжительность *рабочего времени*, нормы выработки и т. д.

Социологи рассматривают **П. т.** как вынужденный. Освобождение труда понимается как стремление преодолеть или минимизировать его отчуждение, проявляющееся в чувствах бессмысленности, беспомощности, отстраненности работника от процесса труда. Для этого предлагается совершенствовать систему обучения и продвижения *персонала*, оптимизировать условия и *организацию труда*, обогащать его содержание, совершенствовать систему оплаты и стимулирования (в том числе участие рабочих в прибыли на правах акционеров), привлекать работников к управлению произ-вом (партисипативное управление, *социальное партнерство*) и т. п.

См. также: Активность трудовая, Добровольный (добровольческий) труд, Наемный труд, Отчуждение.

Лит.: *Балуг М.* Экономическая мысль в ретроспективе / Пер. с англ. — М., 1994; *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М., 2001; *Майбурд Е.* Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров. — М., 1996; *Стожко К. П.* Экономическое сознание. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2002.

Р. Г. Фасхиев

ПРИТЯЗАНИЯ ЛИЧНОСТИ (амбиции, амбициозность) — социально значимые потребности и устремления, направленные на признание окружающими и/или публичное признание достигнутых успехов.

П. л. — побудитель активной деятельности. В теории МакКлелланда амбициозность рассматривается как «достижительная» (achievement) мотивация в противоположность мотивации избежания возможного наказания за ошибки и неуспешность действий (avoidance motivation). Последняя в данной теории свойственна детям и людям, начинающим осваивать какой-либо новый для них вид деятельности. «Достижительная» мотивация отличает зрелую личность.

В конкурентной экономике **П. л.**, основанные на способностях, знаниях и упорстве в достижении цели, — фактор динамичного ее развития и при общественно одобряемых целях деятельности — вклад в соц. достижения. Непритязательность — одно из препятствий успешной жизнедеятельности, а необоснованные **П. л.** (при низких способностях, отсутствии необходимых знаний и т. п.) продуцируют агрессивность или стрессовые состояния.

В российской культуре отсутствие амбиций и стремление не выделяться из среды других — наследие общинного строя и поощряемого в советское время массового конформизма, послушания партийным директивам. Приветствовалась лишь одобряемая и направляемая партией соц. и трудовая активность. В совр. России это культурное наследие становится тормозом в развитии гражданских структур.

См. также: Мотивация поведения, Трудовой деятельности социокультурный контекст, Ценностные ориентации.

Лит.: *Бороздина Л. В.* Притязания личности и самооценка // Вестн. МГУ. Сер. 14. 1986. № 3; *Братусь Б. С.* О механизмах целеполагания // Вопросы психологии. 1977. № 2; *Гинзбург М. Р.* Личностное самоопределение как психологическая проблема // Там же. 1988. № 2.

В. А. Ядов

ПРОГУЛ — отсутствие работника на своем *рабочем месте* без уважительной причины более четырех часов (непрерывно или суммарно) в течение *рабочего дня.*

Чтобы квалифицировать **П.** как отсутствие на рабочем месте более четырех часов, по факту нарушения должен быть составлен документ (акт). Процедура его оформления оговорена законодательно, однако не учитывает специфики предприятий малого бизнеса, из-за чего не может быть соблюдена полностью. Документами, подтверждающими **П.**, могут быть докладная записка мастера смены, начальника отдела, участка, отсутствие пропуска для входа на предприятие, объяснительная записка работника или его коллег.

П. признается также: а) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения *работодателя* о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (без согласия администрации), при срочном трудовом договоре — до истечения его срока без разрешения администрации либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении договора; б) самовольное использование дней *отгулов*, а также самовольный уход в отпуск.

Прогулом не считается использование *работником* дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренного законом порядка отказал в их предоставлении, а также если время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя.

П. — одно из оснований для расторжения *трудового договора* (контракта) по инициативе администрации. Но руководитель может ограничиться объявлением выговора либо вынести работнику устное замечание, особенно если он характеризуется положительно и ранее не имел дисциплинарных взысканий.

Социология труда изучает **П.** с точки зрения причин, побуждающих нарушать трудовую дисциплину, а также как показатель отношения работников к труду и один из косвенных показателей неблагоприятного психологич. климата в организации.

См. также: Дисциплина трудовая, Прекращение трудового договора, Психологический климат в организации.

Лит.: *Горелова Е., Промптова О.* Мнимый больной. Прогул по уважительной причине // Ведомости. 2003. 19 февраля; Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // Трудовое законодательство: Сборник нормативных актов. — М.: «Проспект», 2004; *Сердюк В. А.* Прогул или несанкционированное отсутствие на рабочем месте: легче ли прогуливать в странах развитого капитализма? // Кадры предприятия. 2003. № 2; Трудовой кодекс РФ. — М.: «Проспект», 2004.

В. Ю. Бочаров

ПРОДУКТ ТРУДА — конечный результат процесса *труда*.

В сфере материального произ-ва продуктом труда является получившее окончательную обработку вещество природы, законченное изделие. В науке, искусстве, иной интеллектуальной деятельности — это творческий продукт, по существу не отчуждаемый от его производителя. В сфере обслуживания — это услуга.

В экономич. смысле **П. т.** есть его потребительная стоимость, основа товарно-денежных отношений. В социологич. смысле — исходная клеточка системы распределительных отношений.

Лит.: Социология труда / Под ред. Н. И. Дряхлова и др. — М.: Изд-во МГУ, 1993.

ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ — стоимостная оценка «потребительской корзины»: минимального набора продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для обеспечения здоровья и жизнедеятельности человека с учетом обязательных платежей и взносов.

Начиная с 2000 г. величина **П. м.** в России по основным социально-демографич. группам населения России и в субъектах РФ ежеквартально корректируется в соответствии со ст. 1, 4 Федерального закона № 134-ФЗ от 24/X 1997 г. «О прожиточном минимуме в Российской Федерации».

П. м. служит ориентиром для формирования соц. политики гос-ва в области оплаты труда. В развитых странах узаконено недопущение выплат *минимального размера оплаты труда* ниже **П. м.** В России **П. м.** к 2005 г. был выше минимальной оплаты труда, пенсий и соц. пособий.

Лит.: *Захаренков Н. В.* Прожиточный минимум как элемент системы минимальных социальных стандартов // Учен. зап. Моск. гос. соц. ун-та Мин-ва труда и соц. развития РФ. 2001. № 6; Прожиточный минимум в Российской Федерации. Нормативные документы. Методологические рекомендации. Комментарии. — М.: Госкомтруд, 2000; *Сысенко В. А.* Прожиточный минимум как методологический принцип в оценке экономических мер социальной поддержки семей различных типов // Семья в России. 1994. № 1; *Шибаев А. А.* Как определяли прожиточный минимум в России // Вестн. гос. соц. страхования. 2003. № 2.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА — количество продукции, созданной в единицу времени, или величина времени, затрачиваемого на единицу *продукта труда.*

Различают индивидуальную, локальную (на конкретном участке предприятия) **П. т.** и производительность *общественного труда* в целом. Уменьшение индивидуальных затрат труда на отдельных *рабочих местах* или предприятиях является необходимой предпосылкой сокращения всей массы обществ. труда, затрачиваемого на производство продукции в стране.

Для оценки уровня **П. т.** используются показатели выработки и трудоемкости. Первая исчисляется делением объема произведенной продукции на отработанное время. Трудоемкость — част-

ное от деления отработанного времени на количество единиц произведенной продукции. При определении выработки применяют натуральную, стоимостную, нормативную оценки. Выработка в натуральном выражении исчисляется тоннами, кубометрами, штуками и т. п. Стоимостная выработка исчисляется количеством произведенной продукции в денежном выражении в единицу времени или на одного работника. При применении нормативной оценки она определяется в нормо-часах на производство единицы продукции. Стоимостная оценка универсальна и позволяет сопоставить **П. т.** на разных производствах, в регионах и странах.

Рост **П. т.** на рабочем месте зависит от многих факторов. Наряду с совершенствованием орудий и *средств труда*, материальной заинтересованностью работника здесь существенную роль играют уровень проф. подготовки работника, степень его *удовлетворенности работой*, *отношение к труду,* состояние *условий труда*. К 2005 г. уровень **П. т.** в России существенно отставал от аналогичных показателей высокоразвитых стран. Это сказывается и на оплате труда.

См. также: Включенность в организацию, Научная организация труда (НОТ), Профессионализм.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Маркович Д.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЙ И НЕПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД см. **ВИДЫ ТРУДА.**

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ — реальное выполнение работником в процессе *труда* таких организационно-управленческих функций, как планирование своей *работы*, самостоятельное определение последовательности трудовых операций, осуществление контроля за ходом выполнения производственного задания, учет затрат времени и материалов, самооценка результатов труда.

Понятие «**П. с.**» в российской *социологии труда* введено как рабочее определение в 1970—1974 гг. О. И. Шкаратаном и Н. И. Лапиным. Н.И.Лапин исследовал изменения в социально-профессиональной структуре рабочих кадров, планируемых и спонтанных процессов на уровне предприятия, подразделений и на *рабочих местах*. В работе О. И. Шкаратана осуществлялись

детальные записи операций по времени (фотографии *рабочего дня*) и дополнительно использовались карточки самонаблюдения *рабочих* и контролирующее описание реально выполняемых функций на рабочих местах при помощи мастеров. Было обнаружено, что помимо технич. функций рабочими выполняется немало организационных (нормированных и спонтанных), причем нагрузка *рабочего времени* организационными функциями не совпадала с технико-технологич. *содержанием труда*. Она определялась совокупностью отношений участников произв. процесса, прежде всего рабочих, с руководителями низшего звена и инженерно-технич. работниками. Этот факт был расценен исследователями как проекция соц. организации на рабочее место и в отличие от функционального содержания труда был определен термином **«П. с.»**. Полученные данные были неоднократно проверены в ходе исследований *отношения к труду* в 1970—1974 гг. на разных предприятиях А. В. Тихоновым, социологич. лабораторией В. А. Ядова, куйбышевскими (самарскими) исследователями под руководством Б. Г. Тукумцева. В результате удалось уточнить представление о механизмах детерминации отношения рабочих к труду за счет взаимодействия факторов функционального содержания труда и **П. с.** В теоретико-методологич. плане это означает, что самореализация работника в труде зависит от соотношения творческих и нетворческих функций при выполнении трудовых операций и от реально осуществляемых им организационно-управленч. действий.

В совр. условиях в связи с модернизацией оборудования, появлением личной собственности на средства произ-ва, широким использованием информационных технологий, развитием сферы услуг и предпринимательской деятельности **П. с.** как «свобода на рабочем месте» становится фактором самодетерминации работника и создает условия для совр. гибких форм *организации труда*.

См. также: Гибкая система организации труда, Мотивация поведения, Отчуждение.

Лит.: *Иноземцев В. Л.* Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. — М., 2000; *Сарно А. А.* Поддержка и регулирование мотивационных процессов в сфере трудовых отношений. — СПб., 1997; *Тихонов А. В.* 1) Роль социологии труда в становлении социологии управления // Социальные проблемы труда в современном обществе. — СПб., 1999; 2) Содержание и организация труда как факторы формирования отношения к труду // Социологические исследования. 1976. № 1.

А. В. Тихонов

ПРОИЗВОДСТВЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УКЛАД ТРУДА — по Марксу, способ организационно-технического соединения работника со средствами производства.

В историч. развитии **П-т. у. т.** можно выделить до- и раннеиндустриальный, индустриальный и научно-индустриальный уклады (Л. А. Гордон, А. К. Назимова, Э. В. Клопов), каждый из которых присутствует и в совр. экономиках.

В ранне- и доиндустриальных укладах доминирует *ручной труд*, не включенный в машинную систему. Личное усилие работника только дополняется относительно простыми инструментами и устройствами, а в совр. произ-ве — и отдельными машинами. Невысокая квалификация рабочих содержит преимущественно опытные навыки и достигается длительным индивидуальным обучением непосредственно в ходе *работы,* а высококвалифицированные рабочие составляют меньшинство.

При индустриальном укладе, который основан на системе энергетических устройств и рабочих машин, объединенных передаточными механизмами, управление каждой произв. операцией остается в руках рабочего, его трудовые действия непосредственно включены в машинный процесс, *организацию труда* и управления. Механизированный труд рабочих, обеспечивающий его труд техников и инженеров жестко подчинены работе машин, организации произ-ва и централизованному управлению. *Живой труд* рабочих и инженеров построен на принципах технологич. разделения механич. операций в системе машин и исполнительных элементов в системе централизованного управления. Он соединен с механизмами так, что *рабочий* основного произ-ва выступает как придаток машины.

Научно-индустриальный уклад труда основан на автоматич. рабочих машинах, кибернетических моделирующих устройствах, сервомеханизмах, микропроцессорной вычислительной технике. Он рассматривается как «третья индустриальная революция», «вторая революция в торговле» и «первая революция в банковских операциях» (Д. Бакхаузен). Характерное возрастание роли использования информационной техники и технологии названо «третьей волной» (А. Тоффлер).

При научно-индустриальном укладе рабочий относится к самому процессу произ-ва как его контролер и регулировщик (К. Маркс). *Содержанием труда* является создание или поддержание условий для нормальной деятельности автоматизированной системы. Увеличивается доля рабочих, содержание труда которых связано с хранением, переработкой, передачей информа-

8 Зак. № 3469

ции. В систему научно-индустриального произ-ва включены исследовательские и конструкторские коллективы, промышленно организованный труд которых подчинен созданию утилитарных знаний, разработке и реализации *инноваций* на предприятиях. В выполняемых работах доминируют нестандартные операции, в *трудовой деятельности* сливаются умственные и физические усилия для решения задач, создаваемых неожиданными ситуациями.

Научно-индустриальный уклад труда существенно изменяет структуру *занятости* населения. В 70-х гг. XX в. в индустриально развитых странах резко упала доля населения, занятого в сельском хоз-ве, снизилась занятость в промышленности и выросла в сфере обслуживания. Переход к этому укладу сопровождался ростом технологич. *безработицы*. Живой труд вытеснялся из всех сфер экономики.

См. также: Автоматизация производства, Содержание труда, Компьютеризация труда.

Лит.: *Гордон Л. А., Назимова А. К.* Рабочий класс СССР: тенденции и перспективы социально-экономического развития. — М.: «Наука», 1985; *Маркс К.* Капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 46; *Balkhausen D.* Elektronik-Angest... und die Chancen der Dritten Industriellen Revolution. — Dusseldorf; Wien: Econ., 1983; *Bell D.* The social framework of information society // The computer age: A twenty year view / Ed. by M. L. Dertouzos, L. Moses. — London: Cambridge (Mass.), 1981; *Offe C.* Disorganized capitalism: Contemporary transformations of work a. politics. — Cambridge: Polity-Press; Oxford: Blackwell, 1985.

Н. Ю. Федоров

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ — в марксистской теории совокупность экономических и социальных отношений, которые складываются между людьми независимо от их сознания и воли в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных благ и услуг.

П. о. составляют необходимую сторону способа произ-ва. Основа **П. о.** — отношения собственности на средства производства. Их характер определяется тем, в чьей собственности находятся средства производства и как осуществляется их соединение с производителем.

Лит.: *Косалс Л. Я., Рывкина Р. В.* Социология перехода к рынку в России. Разд. II, III, VI. — М.: Эдиториал УРСС, 1998; *Маркс К., Энгельс Ф.* Немецкая идеология // Соч. 2-е изд. Т. 3. Разд. 1; *Маркс К.* Наемный труд и капитал // Там же. Т. 6.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ СОВЕТЫ — выборные органы *персонала*, действующие на предприятиях многих стран с рыночной экономикой, которые помимо и независимо от *профсоюзов* осуществляют представительство *работников* в системе социально-трудовых отношений.

Создание **П. с.** рекомендовано специальным актом МОТ, в соответствии с которым гос-во может поощрять создание таких советов и принимать законодательные акты, способствующие их работе. Деятельность **П. с.** направлена на достижение атмосферы сотрудничества между работниками и *работодателями*, вовлечение работников в решение проблем предприятия, чтобы они в большей степени осознавали себя частью данной организации, проникались ее интересами, «духом корпоративности» и выдвигали более взвешенные соц. требования.

Широкую известность имеют две модели **П. с.**: французская и немецкая. Первая представляет собой совместный орган, в который входят представители работников и работодателей. В соответствии с законом **П. с.** должны создаваться в любых организациях с числом работников более 50. Работодатель обязан инициировать и организовывать выборы **П. с.** один раз в два года. Он несет юридич. ответственность за неисполнение этого требования. Заседания **П. с.** проводятся не реже, чем один раз в месяц. Они созываются руководителем организации. Представители профсоюза участвуют в заседании **П. с.** с правом совещательного голоса. Собрания **П. с.** проводятся в *рабочее время.* За этот период членам **П. с.** выплачивается средняя *заработная плата.*

П. с. в ФРГ состоят исключительно из представителей работников и являются контрагентами администрации. Им предоставлено право заключать «произв. соглашения» с работодателем по различным вопросам, но только по тем, которые не урегулированы *коллективными договорами.* **П. с.** в отличие от профсоюзов представляют всех работников организации независимо от профсоюзного членства. В зависимости от размеров организации число членов **П. с.** колеблется от 1 до 31 человека. **П. с.** избираются на 4 года. В соответствии с промышленным уставом ФРГ (1972 г.) **П. с.** проводят четыре раза в год общие собрания всех работников и отчитываются перед ними. Собрания проводятся в оплачиваемое рабочее время.

Перечень вопросов деятельности организаций, которые находятся в компетенции **П. с.**, определяется законодательством.

См. также: Переговорный процесс на предприятии, Представительные органы наемных работников, Совет трудового коллектива (СТК).

Лит.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конфедерацией труда. 1919—1990 гг. — Женева: МБТ, 1991. Т.1, 2; *Лютов Н. Л.* Производственные советы на предприятиях (опыт развитых стран Европы) // Труд за рубежом. 2003. № 2; *Schregle J.* Worker's Participation in FRG in an International Perspective. In Current Issues in Labor Relations / Ed. A. Gladstone et al. Berlin. — New York, 1989.

Б. Г. Тукумцев

ПРОМЫШЛЕННАЯ РЕВОЛЮЦИЯ — переворот, имеющий решающее значение для преобразования традиционного общества в индустриальное, начинающий «вторую волну» мировой цивилизации.

Согласно утверждению Э. Л. Джонса, опережающий рост произ-ва сельскохозяйственной продукции по отношению к росту населения, не опирающийся непосредственно на механизацию произ-ва, стал ключевым условием перехода к индустриальной эпохе. Интенсивное сельское хоз-во обеспечило растущую промышленность сырьем и рабочей силой, а рациональная его организация создавала аграрное перенаселение, выдавливая массы сельскохозяйственных работников в города. Но в старых городских центрах мигранты не находили себе применения (в Мадриде, Париже, Лондоне пауперизация достигала уровня четверти населения). Безвыходность ситуации мигрантов вынуждала их мириться с минимизацией *заработной платы* и неприемлемыми жизненными условиями. Антисанитария, скученность населения, ухудшение качества питания, практич. отсутствие *охраны труда* делают очевидным явное различие между статусом фермера, ремесленника предшествующей эпохи и наемного рабочего конца XVIII в.

В какой-то мере соц. напряженность глушилась своеобразным репродуцированием «семейных» форм *труда* в фабричном произ-ве и феминизацией отраслей. Так, в текстильной промышленности рабочие-мужчины составляли чуть более 1/5 общего состава занятых. На фабриках царила скученность, заработки были предельно низки.

Невмешательство гос-ва в *трудовые отношения* провоцировало обострение конфликтов между *предпринимателями* и *рабочими* — движение луддитов в Англии, первой стране, где реализовалась **П. р.** Здесь были приняты акты об объединениях, ставивших вне закона действовавшие ранее полулегально тред-юнионы. Однако и после отмены актов в 1824 г. *профсоюзы* не получили юридич. статуса. В 30—40-е гг. XIX в. Англия оказывается на

грани гражданской войны. Лица, работающие по найму, были лишены избирательного права, гарантий *занятости*, справедливой оплаты, приемлемых *условий труда*, права на соц. помощь. По закону 1834 г. у местных приходов изымалось право распределения пособий по бедности, а нуждающиеся независимо от причин считались пауперами, лишались гражданских прав и направлялись в работные дома. Поражение чартистов, собравших миллионы подписей под петициями протеста, показало бесперспективность попыток решения соц. конфликтов «давлением снизу». Лишь после спада выступлений рабочих реформы 1858—1885 гг. распространили избирательное право на все мужское население; интегрировались в систему соц. институтов тред-юнионы.

Ф. Бродель, а затем И. Валлерштейн показали непреложную необходимость аграрной периферии для реализации классич. модели промышленного переворота. Торговая революция, потенциальная возможность завоевания рынков, является обязательным условием революции промышленной. **П. р.** рассматривается в наше время как историч. феномен, породивший ряд тенденций, проявляющихся в *индустриальном обществе*.

Лит.: *Бродель Ф.* Время мира. Материальная цивилизация, экономика и капитализм. XV—XVIII вв. — М., 1992. Т. 2; *Поулсен Ч.* Английские бунтари. — М., 1987; *Энгельс Ф.* Положение рабочего класса в Англии. — М.; Л., 1928; *Smelser N. J.* Social change in the Industrial Revolution. — London; New York, 1967; The Origins of the Industrial Revolution // Past and Present. 1960. April.

Л. С. Яковлев

ПРОМЫШЛЕННАЯ (ИНДУСТРИАЛЬНАЯ) СОЦИОЛОГИЯ — специальная социологическая теория, имеющая своим объектом социальные проблемы промышленного производства.

В отличие от аграрной социологии в советский период **П. с.** по существу охватывала всю проблематику *социологии труда*. В настоящее время в российской литературе многие проблемы **П. с**. включаются в *экономическую социологию*, каковой в советское время не было. Исследования управления произ-вом, стимулирования и мотивации *труда* образуют отраслевую дисциплину «Социология и экономика *менеджмента*», область *трудовых отношений* становится пограничной для социологии, экономики, соц. психологии и правоведения. Подобные процессы в прикладных отраслях социологии имеют место во многих развитых странах, так как сложные объекты, в отношении которых требуются обоснованные практич. рекомендации с расчетом возможных за-

трат, неизбежно становятся полигоном междисциплинарных исследований.

См. также: Психология труда, Экономика труда.

Лит.: *Подмарков В. Г.* Введение в промышленную социологию. — М., 1973; *Соколова Г. Н.* Опыт измерения взаимосвязей требований промышленного предприятия с потребностями рабочего // Социологические исследования. 1976. № 1; *Sarapata A., Doctor K.* Elementy socjologii przemyslu. — Warszawa, 1967.

В. А. Ядов

ПРОСТОЙ ПРОЦЕСС ТРУДА — организованный процесс, посредством которого создаются продукты для удовлетворения человеческих потребностей.

В качестве базисных компонентов **П. п. т.** выделяют (К. Маркс): целенаправленную деятельность человека, т. е. сам *труд*; *предмет труда* (объект, на который направлен труд); *средства труда*, которыми человек воздействует на предмет труда. В широком смысле средства труда охватывают все материальные факторы, не входящие непосредственно в процесс труда, но делающие возможным их развертывание.

На протяжении истории роль и значение отдельных материальных компонентов **П. п. т.** в той или иной степени изменялись, но целесообразная деятельность человека в **П. п. т.** остается ключевой составляющей. Наряду с ней немаловажную роль играет обратное влияние **П. п. т**. на *субъект труда*. Высокая *сложность труда* и его творч. характер способствуют развитию личности работника. Малосодержательный, *рутинный труд* создает предпосылки для ее деградации.

См. также: Квалификации уровень, Орудия труда, Содержание труда.

Лит.: Большой толковый социологический словарь. Collins. Т. 2. — М.: «Вече-Аст», 1999; *Маркович Д.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. —М.: «Мысль», 2005.

Н. В. Авдошина

ПРОФЕССИОГРАММА — подробное описание психофизиологических, психологических, эргономических, производственных, технических требований к данной *специальности*, *профессии*, которое позволяет оценить соответствие работника этим требованиям.

В **П.** указываются функции профессии, затруднения в ее освоении, связанные с определенными психофизиологическими каче-

ствами человека и с организацией произ-ва. Как правило, **П.** — результат профессиографического исследования. Методы профессиографии включают также антропологические, социолингвистические, гигиенические показатели, требования *безопасности труда*, отношения к управлению в организациях.

П. можно подразделить в зависимости от назначения на универсальные и специализированные. В последних фиксируются данные о специфич. особенностях и *условиях труда*, особых требованиях на конкретных *рабочих местах*.

Структура **П.** и ее содержание определяются профессиографической схемой: а) общие сведения о профессии (специальности); б) условия деятельности; в) ее социально-психологич. факторы; г) содержание деятельности; д) динамика психич. состояния *специалиста* в процессе деятельности; е) итоговая психограмма, а также особые замечания.

См. также: Агентство по найму персонала, Адаптация в производственной организации, Профессиональная консультация.

Л. А. Фиглин

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ ТЕОРИИ — различные социологические подходы к анализу становления *профессии*.

Теоретики функционалистского направления (Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, А. Этциони), анализируя характер *разделения труда* в об-ве, ставят вопрос о том, какие соц. потребности удовлетворяются функциями профессий. Профессионализация здесь представлена как прогрессивный процесс, который обеспечивает «общее здоровье соц. тела» (Э. Дюркгейм) и способствует осуществлению соц. преобразований таким образом, чтобы соц. конфликт и дезинтеграция оставались минимальными.

Проблемы проф. компетентности исследуются в рамках атрибутивного подхода, который рассматривает черты профессии, ее свойства, выясняя, является ли собственно профессией данный вид занятий, может ли он претендовать на статус профессии и привилегии, соответствующие этому статусу. В рамках этого подхода один и тот же вид занятий может быть определен разными авторами как профессия, полупрофессия или непрофессия. Напр., А. Флекснер наиболее важными атрибутами профессии считал вовлеченность в интеллектуальную деятельность, предполагающую индивидуальную ответственность, привлечение науки и обучение в практич. целях, применение знаний посредством технологий, передаваемых через образование, самоорганизацию,

альтруистическую мотивацию, наличие проф. самосознания. В концепции Г. Миллерсона профессия предполагает: применение навыков, основанных на теоретич. знаниях; образование и практич. подготовку для выработки этих навыков; компетентность профессионалов, удостоверенную сертификатом; правила поведения, которые объединяют проф. общность (и утверждаются проф. сообществом); исполнение услуг ради обществ. блага; проф. ассоциации.

Так называемые негативные теории профессионализации опровергают предыдущие версии, не считая возможным ограничиться фиксированным набором атрибутов проф. деятельности. Критич. направление соц. науки, включая марксистское и неомарксистское, в понимании профессии подчеркивает, что каждая профессия стремится поддержать стабильность и неизменность, удержать или захватить власть и положение в стратификационной системе. Социологи радикального и критич. толка считают, что профессия организуется с целью получения наиболее выгодной рыночной позиции. Поэтому профессионализация оказывается процессом создания и контроля рынка определенных услуг, предоставляемых данной профессией, а в конечном итоге стремлением к достижению высокого статуса и восходящей соц. мобильности самих профессионалов. Подход, называемый проф. контролем (the occupational control approach), опирается на теории конфликта и рассмотрение соц. взаимоотношений в качестве полей противоборства различных групп за соблюдение собственных интересов.

Каждая профессия стремится ясно очертить круг задач и проблем, относящихся к ее компетентности, ограничивая проф. взгляд на мир и монополизируя проф. знание как собственность.

Проблематика профессионализации затрагивает также область *этнографии работы* — анализ повседневной рабочей рутины. Такого рода исследования проводятся в интерпретативной парадигме с применением методов кейс-стади, качеств. подходов к оценке эффективности учреждений и организаций соц. сферы.

См. также: Профессионализм.

Лит.: Социально-психологический портрет инженера / Под ред. В. А. Ядова. — М., 1977; *Durkheim E.* Professional Ethics and Civic Morals. — London: Routledge and Kegan Paul, 1957; *Freidson E.* Professional Dominance. — Chicago: Aldine Publishing Company, 1970; *Greenwood E.* Attributes of a Profession // Social Welfare Institutions. — London: Wiley, 1965; *Millerson G. L.* The Qualifying Association. — London: Routledge & Kegan Paul, 1964.

Е. Р. Ярская-Смирнова

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ — 1) характеристика *трудовой деятельности* с применением знаний и навыков, полученных с помощью специализированного образования и практического опыта; 2) особая компетентность, доказанная специальными аттестационными процедурами; наличие определенного кодекса поведения, обеспечивающего профессиональную идентичность; членство в профессиональных ассоциациях (Г. Миллерсон).

В совр. понимании это качество особой соц. группы, указывающее на наличие некоего круга проблем и на набор приемов, с помощью которых эти проблемы выявляются и разрешаются. При различии социокультурных особенностей деятельности профессионалов и теоретич. подходов к определению *профессии* наличие сертифицированного образования и особого группового этоса является определяющим. Следует различать повседневный смысл термина «**П.**», означающего овладение индивидом высоким уровнем *квалификации* в любом виде деятельности, и социологич. смысл этого понятия, связанный с представлением об определенной соц. группе.

В период соц. трансформации в России, роста конкуренции на *рынке труда* возрастает ценность сертификата — диплома, удостоверяющего уровень компетенции его обладателя. Существуют различные смыслы **П.** В отношении традиционных профессий кастового типа, таких как юристы, медики, профессиональные военные, инженеры, где ценность формального образования, этич. кодекса, ассоциаций сложилась издавна, **П.** понимается как непременный атрибут профессии. В ряде отраслей ситуация на рынке профессий противоречива — в розничной торговле, секторе услуг, в том числе в соц. обслуживании, востребованными оказались скорее личные качества — мобильность, возраст, лояльность, гибкость, чем традиционные критерии **П.** Институты образования нового типа, соответствующие гос. законы, проф. объединения и гильдии только еще складываются, однако непрофессиональный тип работника вытесняется на периферию рынка труда.

Советская социологич. ассоциация и ее преемник Российское общество социологов приняли Профессиональный Кодекс социолога, утвержденный и позже скорректированный их руководящими органами.

См. также: Профессиональная пригодность.

Лит.: *Батыгин Г. С.* Профессионалы в расколдованном мире // Этика успеха. Вестн. исследователей, консультантов и лиц, принимающих решения. 1995. Т. 3; *Беккер Г.* Природа профессии // Там же; *Cogan M. L.* Toward

a Definition of Profession // Harvard Educational Review. XXIII (Winter,1953); *Goode W. J.* Encroachment Charlatanism and the Emerging Profession: Psychology, Sociology and Medicine // American Sociological Review. XXV (1960. December); *Millerson G.* The Qualifying Association. — London: Routlege & Kegan Paul, 1964.

П. В. Романов

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГРУППА — совокупность людей, объединенных одной и той же близкой по содержанию *профессией* и обладающая признаками социальной группы, включая особую профессиональную культуру. Совокупность взаимосвязанных профессиональных групп образует профессиональную структуру предприятия (учреждения).

Лит.: *Бокontaeва Д. К.* Фермеры как социально-профессиональная группа // Социологические исследования. 1998. № 3; *Мансуров В. А., Семенова Л. А.* Некоторые тенденции в развитии профессиональных групп российской интеллигенции // Россия: трансформирующееся общество. — М.: КАНОН-Пресс-Ц, 2001; *Doyle D. P.* Orientations and membership: A study of group occupational mobility // Sociol. perspectives. 1983. Vol. 26. N 4.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ — деятельность по оказанию помощи индивиду в *выборе профессии*, профиля профессионального обучения, *трудоустройства* с учетом личностных особенностей и реальной ситуации на *рынке труда*.

Процесс **П. к.** включает: выявление интересов, склонностей, проф. предпочтений индивида; формирование образа «идеальной» *профессии* и конкретизацию «идеального» образа в виде возможных вариантов доступных на рынке труда профессий; изучение индивидуально-психологич. особенностей человека; сопоставление выявленных особенностей с требованиями профессий; рекомендации диапазона подходящих данному индивиду профессий, разработку программы и способов овладения той или иной профессией.

П. к. реализуется путем информации о проф. обучении и трудоустройстве и — в более интенсивной форме — с помощью специальных психологич. тестов. Информация о доступных профессиях предполагает сведения относительно основных качеств, необходимых для работы, предприятий и организаций, на которых есть вакансии по профессии, возможности обучения и переобучения по различным *специальностям*, конъюнктуры рынка труда, возможности индивидуальной деятельности и организации малого бизнеса.

Диагностическая **П. к.** предполагает изучение сформированности проф. планов консультируемых; выявление уровня информированности в проф. сфере; изучение их потребностно-мотивационных особенностей, интересов, склонностей, мотивов выбора профессии; определение отдельных профессионально важных качеств.

Развивающая **П. к.** имеет целью создание условий для самоанализа и осознания консультируемым своего отношения к той или иной профессии. Достижение этой цели осуществляется с помощью таких методов, как имитационные и карточные профориентационные игры, использование элементов социально-психологического тренинга, психотехнические игры и упражнения.

Корректирующая **П. к.** уточняет ориентацию индивида и предупреждает возможности ошибочного выбора профессии. Коррекционная работа профконсультанта проводится на основе анализа проф. предпочтений, ожиданий, представлений о проф. перспективах консультируемого, некоторых его соц. установок.

В профконсультировании основным предметом диагностики в той или иной степени является *профессиональная пригодность*. **П. к.** может проводиться как индивидуально, так и в группе.

Индивидуальная **П. к.** — процесс активного взаимодействия профконсультанта с клиентом. Главная задача — помочь клиенту найти «свою профессию», в которой он будет способен самореализоваться и достичь успеха.

Консультант выявляет такие индивидуальные особенности, которые облегчают освоение проф. действий, способствуют успешной проф. деятельности. Сравнив достаточно устойчивые особенности консультируемого с некоторыми видами профессий, консультант может помочь перестроить или достроить желательные качества с учетом требований профессии.

См. также: Адаптация в трудовой сфере, Профессиограмма, Профессиональная ориентация.

Лит.: *Купер Д., Робертсон А.* Психология в отборе персонала. — СПб.: «Питер», 2003; Организационная психология: Учебное пособие / Под ред. А. Н. Замковского. — М.: «Флинта», 2000; Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова. — М., 1998; *Шкатулла В. И.* Настольная книга менеджера по кадрам. — М., 2000.

Ю. Ю. Логинова

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ — комплекс организационных, психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса *трудоуст-*

ройства молодежи в соответствии с желаниями, склонностями и сформировавшимися способностями, а также с учетом потребностей *рынка труда*.

Сложились две формы **П. о.**: а) на широкой базе, с ознакомлением молодых людей, еще не сделавших своего выбора, с миром *профессий*; б) на узкой базе, с информацией об учебных заведениях, готовящих *специалистов*; профориентатор раскрывает особенности предстоящей деятельности, указывает оптимальные способы приобщения к профессии и т. д.

П. о. в последние годы широко используется в службах занятости для оказания помощи людям в выборе профессии, а также для трудоустройства граждан, потерявших *работу*.

См. также: Адаптация в трудовой сфере, Профессиональная консультация.

Лит.: *Купер Д., Робертсон А.* Психология в отборе персонала. — СПб.: «Питер», 2003; Организационная психология: Учебное пособие / Под ред. А. Н. Замковского. — М.: «Флинта», 2000; *Пряжников Н. С.* Профессиональное и личностное самоопределение. — М.; Воронеж, 1996; *Шкатулла В. И.* Настольная книга менеджера по кадрам. — М., 2000.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. 1. Совокупность специальных знаний, умений и навыков, трудового опыта и норм поведения, обеспечивающих возможность успешной работы по определенной *профессии*. 2. Процесс краткосрочного освоения работниками организации навыков, необходимых для выполнения определенной работы.

Краткосрочное усвоение навыков следует понимать как получение в сжатые сроки новых знаний и умений, достаточных для работы в иных условиях (напр., в связи с освоением нового оборудования, прогрессивных технологий или методов работы). **П. п.** (в отличие от проф. образования) характеризуется относительной независимостью от образовательного ценза обучающихся и не сопровождается повышением их образовательного уровня. 3. Процесс подготовки работников в видах занятости, не требующих высокой *квалификации* и специального образования (напр., подготовка работников малоквалифицированного труда).

П. п. в России обеспечивается системой образовательных учреждений начального проф. образования, учебно-производственных мастерских, на учебных участках и специальных курсах организаций, заинтересованных в подготовке кадров. **П. п.** может осуществляться также путем индивидуального обучения квалифицированным специалистом по месту работы (*наставничество*).

См. также: Повышение квалификации, Профессиональная пригодность.

Лит.: *Иглин В. А.* Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников организации в условиях рыночной экономики // Трудовое право. 2003. № 12; Комментарий к закону Российской Федерации об образовании. — М., 1998; Требования к содержанию дополнительных образовательных программ. — М., 1997; Энциклопедия профессионального образования. — М., 1999. Т. 2.

И. А. Бессонова

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИГОДНОСТЬ — совокупность психологических и психофизиологических особенностей, необходимых и достаточных для достижения, при наличии специальных знаний, умений и навыков, общественно приемлемой эффективности *труда*.

В понятие **П. п.** входит также удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов. О **П. п.** можно судить по успешности овладения *профессией* и удовлетворенности своей *работой*. Степень **П. п.** определяется соответствием свойств данного индивида требованиям профессии. Профессиональный психологич. отбор общественно важен. Напр., в сферу обслуживания нежелательно принимать грубиянов, не владеющих литературным языком, и т. п.

См. также: Адаптация в трудовой сфере, Профессиональная консультация.

Лит.: *Гуревич К. М.* Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. — М.: «Наука», 1970; *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М., 1996; *Пряжников Н. С.* Профессиональное и личностное самоопределение. — М.; Воронеж, 1996; *Шадриков В. Д.* Психология деятельности и способности человека. — М.: «Логос», 1996.

Н. И. Шаталова

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ УСПЕШНОСТЬ — показатель качества трудовой деятельности в рамках своей профессии.

Критерий **П. у.** — продуктивность работника, качество труда, безошибочность действий, уровень сложности выполняемых работ, оригинальность приемов *работы*, способность к экономной трате сил в течение *рабочего дня*, стабильность *работоспособности* в экстремальных условиях, гибкость (способность к изменению стратегии или способов выполнения работы), разносторонность (умение найти решение нестандартной проблемы), уравновешенность при нервно-психических затратах, степень

удовлетворенности трудом. **П. у.** зависит также от ряда соц. свойств личности: увлеченности работой — безразличия, сознания долга — безответственности, мобилизованности — отчужденности и т. п. Чем сложнее *труд*, тем больше требований к оценке **П. у.**

Можно выделить четыре уровня успешности. Номинальный, ученический — трудовой процесс основан на методе «проб и ошибок», еще не сформирован образ *профессии*, и работник не отдает себе отчета в том, что он может не справиться с работой. На этом этапе он нередко растерян и с трудом обходится без наставников. Потенциальный уровень наступает при формировании деловых знаний и умений; формируется отношение к профессии. На более высоком — перспективном — уровне работник способен к самоанализу своих достижений и неудач. Оптимальный уровень — не просто знание того, что и как делать, но и поиск наилучших, экономичных, наиболее эффективных путей выполнения работы.

В психологич. теории Д. Мак-Клелланда описанные стадии **П. у.** определяются как стадии избежания наказаний и целеустремленного достижения личностных целей. Первая стадия в онтогенезе свойственна ребенку, в филогенезе — осваивающему соц. роль.

См. также: Профессионализм.

Лит.: *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. — Ростов н/Д: «Феникс», 1996; *Маркова А. К.* Психология профессионализма. — М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996; *Шаталова Н. И.* Трудовой потенциал работника: Учебное пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.

Н. И. Шаталова

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ СИСТЕМА — совокупность взаимосвязанных мер, реализующая социальную технологию перемещения работников в пределах предприятия с *рабочих мест* мало- и неквалифицированного труда на рабочие места с высоким уровнем квалификации (вертикальное перемещение) либо на рабочие места с тем же уровнем *квалификации*, но иной специализации (горизонтальное перемещение).

Организация таких перемещений преследует ряд целей: ускорение адаптации работников (прежде всего молодых) на предприятии, обеспечение стабильности персонала и повышение интереса к изменению своего проф. статуса.

П. п. с. предусматривает обучение и стажировку для освоения нового рабочего места.

В основу соц. технологии **П. п. с.** положена идея о возможности влиять на поведение работника за счет удовлетворения его соц. потребностей в самосовершенствовании и самоуважении, потребности в проф. продвижении.

В исследовании *«Человек и его работа»* в начале 60-х гг. XX в. отмечалось, что такой элемент произв. ситуации, как «возможность проф. продвижения», входит в мотивационное ядро молодых *рабочих* и играет важную роль в формировании их отношения к своему труду в организации. Впервые этот вывод был практически использован в отечественной практике в 70-е гг. XX в. на АвтоВАЗе. Предприятие, использующее преимущественно *конвейерный труд*, столкнулось с угрожающим ростом *текучести кадров*. По рекомендации социологов (руководители исследовательской группы В. С. Левин и Б. Г. Тукумцев) было принято решение создать систему профессионального продвижения с помощью информации о вакантных местах и претендентах на перемещение. Был запрещен прием квалифицированных работников «со стороны». Работник получал право на продвижение, после того как он проработает на конвейере не менее трех лет при отсутствии серьезных нарушений. Планомерно осуществлялся перевод с монотонных, малоквалифицированных работ в *профессии* квалифицированного труда, назначение бригадиром, выдвижение на инженерно-технич. должность. Наряду с этим использовались: овладение смежными операциями и профессиями с повышением тарифного разряда или установлением доплаты за проф. мастерство, перевод на другое рабочее место по прежней или новой *специальности* с лучшими *условиями труда,* а также заочное обучение в высших учебных заведениях. Контроль за функционированием **П. п. с.** осуществляла инспекционная группа. В 70—80-е гг. возможностями организованного перемещения воспользовалось до 30 проц. работающих. Это привело к существенному сокращению текучести кадров и улучшению морально-психологич. климата, прежде всего среди молодежи. Подобные системы, использующие самые разные модели проф. продвижения, до 90-х гг. были широко распространены на советских предприятиях.

В совр. условиях на многих фирмах **П. п. с.** основана на оценке успешности работника, которая поощряется его продвижением по квалификации и статусу. Образец данной системы — японский *менеджмент.* Западные фирмы, следующие принципу *корпоративизма*, также применяют систему профессионального продвижения.

См. также: Адаптация в трудовой сфере, Движение рабочей силы.

Лит.: *Вайсбурд В. А.* Текучесть кадров в промышленности и пути ее сокращения. — Куйбышев, 1983; *Егоров М. П., Левин В. С., Тукумцев Б. Г.* Организация управления процессом профессионального продвижения рабочих // Экономика автомобилестроения. — Тольятти, 1974. № 7; *Максимов Б. И.* Как управлять перемещением кадров в объединении. (Письма с Кировского завода). — Л., 1979.

Б. Г. Тукумцев

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННАЯ СТРУКТУРА (ПКС) ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ — состав *профессий* с различными уровнями квалификации, необходимый для эффективного производства.

ПКС определяется разделением *общественного труда* и его отраслевой специфики. Непосредственное основание ПКС — материально-техническая база *труда*, т. е. техника и технологии, определяющие структуру *рабочих мест* и содержание трудовых функций работников.

Изменения в ПКС происходят с изменениями ассортимента продукции и под влиянием *научно-технологического прогресса.*

В ПКС промышленного предприятия выделяются *рабочие*, ИТР, служащие, младший обслуживающий персонал (МОП). Множество профессий рабочих обычно сводят в несколько групп соответственно уровню механизации и автоматизации труда: а) работа по управлению и наблюдению за автоматизированным оборудованием (автоматизированный труд); б) работа при помощи машин и механизмов (механизированный труд); в) работа вручную при машинах и механизмах (как правило, подсобный ручной труд); г) работа вручную не при машинах и механизмах (*ручной труд*); д) работа по наладке и ремонту машин и механизмов.

Изменения социально-экономического содержания труда следует за развитием его технико-технологической базы, не будучи лишено противоречий. Так, автоматизированный труд порождает ряд малосодержательных профессий невысокой квалификации. Наиболее творчески содержательными, квалифицированными являются профессии пятой группы (д): «критические точки» этих профессий — соотношение физического и *умственного труда,* в этих профессиях исчезает различие между рабочим и инженером.

ПКС инженеров (ИТР) также отражает различия функционального содержания их труда и образует три группы: ИТР, занятые в

производственном процессе (начальники цехов, производственных служб и подчиненные им инженеры); научно-конструкторская группа ИТР; ИТР, работающие в структурах управления. Уровень квалификации ИТР определяется уровнем специального образования (техникум, вуз), а также категорией или классом.

Принадлежность работника к той или иной группе ПКС закладывает предпосылки соц. статуса на предприятии и в об-ве, а профессионально-квалификационная подвижность проявляется в его соц. мобильности. Переход к рыночной экономике в России привел к изменению рангов, статусов и престижа в ПКС промышленного производства. В целом престиж рабочих и инженерных профессий понизился. В 2002—2004 гг. с оживлением и обновлением промышленности не удавалось удовлетворить возросший спрос на квалифицированных рабочих из-за низкого престижа рабочих профессий и потому малого притока молодежи в промышленность. Увеличивается социально-структурное различие между так называемыми новыми и старыми профессиями: первые высоко востребованы, представители вторых нередко попадают в слой устойчиво *безработных*.

См. также: «Беловоротничковые работники», Механизированность труда (классификация рабочих профессий), Технико-технологическое разделение труда.

Лит.: *Подмарков В. Г.* Введение в промышленную социологию. — М.: «Мысль», 1973; *Шкаратан О. И.* Промышленное предприятие. — М.: «Мысль», 1978; *Григас Р.* Социальная организация предприятия и ее функции. — Вильнюс, 1980; *Симоненко В. Д., Демидчик В. Г.* Профессии промышленного производства. — Киев, 1983; *Слюсарянский М. А.* Социальные функции труда в условиях совершенствования социализма. — Красноярск, 1988.

Е. С. Шайдарова

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР — процедура выявления кандидатов на конкретное *рабочее место* и определения их знаний и навыков к тому или иному *виду труда,* по *профессии* (специальности).

П. о. осуществляется по ряду критериев: по медицинским, физиологич., педагогическим и психологич. показателям. Как правило, он состоит из следующих этапов: а) предварительное собеседование и первичная оценка личностных качеств кандидата; б) психофизиологическое обследование (включая психологич. тестирование и медосмотр); в) комплексная обработка и интерпретация результатов обследования; г) итоговое собеседование и принятие решения о найме.

Для приема на работу, связанную с особыми обстоятельствами обеспечения *безопасности труда* (профессии на транспорте, работы на высоте, в районах Крайнего Севера и т. п.) производится специализированный подбор обладающих необходимым уровнем адаптационных возможностей к специфич. *условиям труда*. При работе, связанной с высокой ответственностью, значительным нервным и эмоциональным напряжением (операторы автоматизированных систем атомных электростанций, водители транспорта и др.), высокие требования предъявляются к внимательности, оперативной памяти, скорости переработки информации, эмоциональной устойчивости и др.

П. о. может также рассматриваться как один из элементов *профессиональной ориентации при выборе профессии* (специальности).

См. также: Качество рабочей силы, Профессиограмма, Профессиональная консультация.

Лит:. *Киселев И. Я.* Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в капиталистических странах. — М., 1968; *Назимов И. Н.* Профориентация и профотбор в социалистическом обществе. — М., 1972; Основы профессионального психофизиологического отбора / Под ред. Ф. Н. Серкова. — Киев, 1987; *Фрумкин А. А.* Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности. — М., 2004; *Чумарин И. Г.* Тихо! Идет отбор! // Кадры предприятия. 2003. № 6.

В. Ю. Бочаров

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ (профсоюз) — коллективная организация групп *наемных работников* для защиты своих прав и интересов.

В рыночной экономике в силу различий интересов между работниками и *работодателями* **П. с.** наемных работников является инструментом, призванным относительно уравновесить неравенство соц. ресурсов двух сторон *трудовых отношений*. Исторически **П. с.** появились на ранней стадии развития капитализма в западных странах, сначала стихийно, как форма взаимопомощи между *рабочими*. Затем они институционализировались и приобрели легальный статус. Но официальное признание было достигнуто путем коллективной борьбы. В этой фазе их становления профсоюзы рассматриваются как завоевание рабочего движения, а в социологич. теории — под углом зрения концепций соц. действия и соц. движений.

После революции 1917 г. в СССР **П. с.** стали создаваться преимущественно сверху как органы общей партийно-государствен-

ной системы, «приводные ремни партии». В этой функции они представляли организации, ответственные за осуществление произв. планов и контроль дисциплины труда, но также осуществляли обратную связь с руководящими органами КПСС, информируя о проблемах работников.

Российские **П. с.** в полноценном смысле возродились на рубеже 80—90-х гг., причем новые свободные профсоюзы начали появляться «снизу», часто в процессе *трудовых конфликтов* с администрацией и работодателем и до того, как были приняты соответствующие законы, признающие новые **П. с.** Процесс их создания соответствовал классич. схеме завоевания права на коллективную организацию работников *наемного труда* с целью отстаивания их интересов. Федеральный закон «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (от 12 января 1996 г., № 10-ФЗ) определяет профсоюз как «добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов» (ст. 2). В соответствии с международными нормами закон устанавливает, что **П. с.** независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти и местного самоуправления, работодателей и их объединений, политических партий (ст. 5, п. 1).

В России за годы реформ численность членов профсоюзов сократилась на одну треть из-за спада произ-ва, закрытия части предприятий, а также из-за появления и увеличения количества частных мелких и средних предприятий, на которых профсоюзы отсутствуют. Произошли радикальные изменения в профсоюзном движении — появились новые профсоюзы, число членов и влияние которых постепенно возрастало вплоть до введения в действие (с 1 февраля 2002 г.) *Трудового кодекса* РФ взамен КЗоТ РФ.

Наследникам советских **П. с.**, ранее объединенных в ВЦСПС, а теперь в Федерацию независимых профсоюзов России — *ФНПР*, было труднее перестраиваться, чтобы адекватно соответствовать требованиям рыночного об-ва и прежде всего возникновению рынка рабочей силы, так как они оказались более оторванными от влияния низовых работников. Тем не менее они изменяют свою политику и к настоящему времени могут быть определены как «полупрофсоюзы» (Л. Гордон и Э. Клопов), так как их членами остаются и представители работодателя, включая директорат, что радикально отличает российское трудовое законодательство от законодательства о труде в других странах с рыночной экономикой.

В последние годы различные профсоюзы институционализируются и приспосабливаются к работе в условиях конкурентной экономики. Начиная с Указа Президента РСФСР Б.Ельцина «О социальном партнерстве и разрешении *трудовых споров* (конфликтов)» от 15 ноября 1991 г. акцент в деятельности профсоюзов, прежде всего ФНПР, смещается в сторону соучастия с администрацией и владельцами предприятий в установлении новых правил трудовых отношений, исключающих конфликты и предусматривающих становление *трипартизма* — принятие Коллективного (Генерального) трудового соглашения на основе Трудового кодекса.

П. с. обретают свои главные черты, основанные на трех функциях: представительство интересов наемных работников, регулирование трудовых отношений и солидаризация наемных работников.

Имеет место плюрализация **П. с.**, что соответствует их соц. задачам — представлять интересы различных *профессиональных групп* работников. Помимо ФНПР с конца 1980-х гг. стали образовываться новые, называющие себя свободными, профсоюзы, напр. Независимый профсоюз горняков — (1990 г.) и другие, которые ориентированы на независимость от гос-ва, собственников и администрации предприятий, на сознательное членство, объединение наиболее активной части работников. В большинстве новых профсоюзов их уставы не допускают членства представителей администрации, выражающих интересы работодателей.

Есть также новые профсоюзные организации, которые объединены на региональном и межрегиональном уровнях или же вообще не входят в какие-либо объединения. По оценкам экспертов, число членов новых профсоюзов не превышает 1—1.5 проц. общей численности занятых, но в критических ситуациях они не раз оказывали гораздо более сильное воздействие на работодателей и политику государства, чем профсоюзы, входящие в ФНПР. Осенью 2000 г. три общероссийских объединения профсоюзов (ФНПР, ВКТ и КТР) были приняты в Международную ассоциацию свободных профсоюзов (МКСП).

П. с. способны оставаться псевдопрофсоюзами, если они утрачивают свою независимость от гос-ва или работодателя и отдаляются от наемных работников, чем объясняется, судя по массовым опросам, их низкий авторитет.

Российские **П. с.** трансформируются на фоне спада профсоюзного движения в большинстве развитых европейских стран и стран Северной Америки, где наблюдается снижение членства в

П. с., ослабление их активности, связанные с трудовыми законодательствами, которые предписывают работодателям корпоративные отношения с наемными работниками, и правовой унификацией тарифов и других элементов трудового найма. Такая социальная политика выгодна работодателям, так как ослабляет позиции профсоюзов. В частности, это легитимирует тенденции к индивидуализации трудовых отношений, ослаблению солидарности наемных работников.

В совр. социологии изучается проблематика отношений солидаризации между наемными работниками, входящими и не входящими в **П. с.** Институциональный подход рассматривает **П. с.** в общей системе властных отношений и подчеркивает роль гос-ва в ослаблении или усилении профсоюзов.

См. также: Договорные трудовые отношения, Институциализация договорных трудовых отношений, Профсоюзная организация на предприятии, Социальное партнерство.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: УРСС, 2000. Т. 1; Профсоюзное пространство современной России / Под ред. В. Борисова, С. Кларка. — М.: ИСИТО, 2001; Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное / Отв. ред. В. А. Ядов. — М.: Ин-т социологии РАН, 1998; *Crouch C.* The Snakes and Ladders of Twenty-First-Century Trade Unionism // Oxford Review of Economic Policy. 2000. Vol. 16, issue 1; *Ferner A., Hyman R.* Industrial Relations in the New Europe. — Oxford: Blackwell, 1992.

К. Клеман, с участием *Г. Я. Ракитской*

ПРОФЕССИЯ — 1) устойчивый и относительно широкий род *трудовой деятельности*, являющийся источником дохода, предусматривающий определенную совокупность теоретических знаний, практического опыта и трудовых навыков и определяемый *разделением труда*, а также его функциональным содержанием; 2) большая группа людей, объединенная общим родом занятий.

Совокупность профессий и их взаимосвязь образуют проф. структуру об-ва. Поскольку проф. разделение труда связано с делением об-ва на соц. группы занятых отдельными *видами труда* и отношениями между группами в зависимости от их соц. статуса и *престижа профессий*, то проф. структура связана с соц. расслоением.

Практическая связь **П.** и трудовой функции достигается на уровне специальности, которая завершает проф. подготовку работника. Система однородных специальностей образует проф. общность или **П.** в широком смысле слова.

Граница **П.**, число и виды входящих в нее специальностей изменчивы. Нарастающая специализация *физического труда* в ходе *научно-технологического прогресса* сочетается с формированием групп родственных **П.**, появлением «сквозных» **П.**, свойственных различным отраслям производства. В то же время многие виды *умственного труда* «технизируются» благодаря применению совр. компьютерных устройств. В результате растущее число **П.** занимает пограничное положение в *общественном разделении труда*, сочетая в себе разные его виды.

Лит.: Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих». — Минск, 1996; *Подмарков В. Г., Сиземская И. Н.* О профессиональной структуре советского общества. — М., 1969; *Соколова Г. Н.* Социально-экономические механизмы регулирования занятости населения // Белорусский экономический журнал. 1998. № 4.

Г. Н. Соколова

ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ (первичная профсоюзная организация) — автономная общественная организация, объединяющая *наемных работников* одного предприятия, учреждения независимо от форм собственности и подчиненности для защиты своих интересов в сфере *труда*.

Представительный выборный орган первичной организации — профсоюзный комитет во главе с председателем. Основная сфера ее активности — взаимодействие с администрацией, ведение коллективных переговоров от лица работников в рамках заводских комиссий и *коллективного договора*. **П. о. н п.** — низовое звено в территориально-отраслевой структуре *профсоюза* и основной распорядитель ресурсов профсоюза: финансовых и мобилизационных.

В *социологии труда* соответствующая проблематика включает рассмотрение роли **П. о. н п.** в осуществлении реальных защитных функций в отношении работников при подготовке и заключении коллективного договора, разрешении *трудовых споров* и конфликтов и анализе ее роли в процессах солидаризации наемных работников и коллективных профсоюзных действий в масштабах отрасли или территории. Несмотря на радикальные изменения в экономике, на *рынке труда* в частности, исследования деятельности постсоветских профсоюзов констатируют тенденции сохранения традиций прежних профорганизаций, что нередко обусловливает соглашательские позиции профкомов предприятий, приоритетность культурно-распределительных функций пе-

ред защитными, низкую мотивацию членства. Функционирование **П. о. н п.** в структуре профсоюза к 2005 г. характеризуется ослаблением связей первичных организаций с остальными звеньями профсоюзной структуры, отчуждением основных ресурсов профорганизации (прежде всего материальных) от вышестоящих профорганов. Тем не менее в последние годы отмечается активизация профсоюзов и **П. о. н п.** в осуществлении их основных функций.

См. также: Договорные трудовые отношения, Коллективный договор, Переговорный процесс на предприятии.

Лит.: *Борисов В., Леппик А.* Особенности изменения российских профсоюзных структур в условиях переходной экономики // Профсоюзное пространство современной России / Под ред. В. Борисова, С. Кларка. — М.: ИСИТО, 2001; *Ильин В.* Региональный профсоюзный аппарат в социальном пространстве России // Там же; *Козина И.* Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах // Социологические исследования. 2001. № 5; *Козина И., Плотникова Е.* Изменение содержания коллективных договоров на предприятиях: оплата труда, социальные льготы, занятость, охрана труда // Социальный диалог в России. — М.: Изд-во МОТ, 1999. Вып.4; *Кривошеев В. Т.* Социальное партнерство и корпоративизм в становлении социально-трудовых отношений в условиях переходного периода // Социологические исследования. 2004. № 6.

И. М. Козина

ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ — массовые выступления *наемных работников* с целью создания институтов для защиты своих трудовых прав.

В России профсоюзное движение возникло в 1905—1908 гг., в иной форме имело место в 1917—1918 гг., и в последний период оно развернулось в 1987—1995 гг. Первый его этап связан с революцией 1905 г. Во время январских *стачек* на крупнейших предприятиях промышленных городов России возникли рабочие организации, руководившие стачками. В марте 1905 г. на основе этих организаций создавались *профсоюзы*. В это же время возникали региональные межсоюзные органы — центральные бюро профсоюзов, которые были призваны координировать деятельность отдельных отраслевых и цеховых профсоюзов. На 1-й Всероссийской конференции профсоюзов (сентябрь—октябрь 1905 г.) было решено созвать всероссийский съезд профсоюзов. Но это сделать не удалось. В марте 1906 г. правительство издало «Временные правила о профсоюзных обществах», позволявшие создавать профсоюзы при ограничении их политической деятельно-

сти. В течение последующих двух лет было зарегистрировано 1046 профсоюзов.

В 1917 г., после февральской революции, возникло много карликовых профсоюзов, преимущественно в цехах. Впоследствии цеховые организации стали подчиняться фабзавкомам. Параллельно продолжали действовать ранее созданные профсоюзы, менее радикальные. Большевики имели авторитет главным образом в фабзавкомах. Под их влиянием профдвижение превращается в антиправительственное забастовочное. К осени 1917 г. различия между профсоюзами и фабзавкомами стираются. В январе 1918 г. состоялся 1-й Всероссийский съезд профсоюзов, где большевикам удалось централизовать и подчинить профсоюзное движение задачам гос. власти. В период гражданской войны было введено обязательное и коллективное членство в профсоюзах.

Началом третьего периода профдвижения в России можно считать 1987—1988 гг. Его особенность — рабочие клубы, которые проводили семинары для *рабочих*, издавали информационно-пропагандистские материалы. Массовую форму российское профдвижение принимает после шахтерских *забастовок* летом 1989 г. Возникают рабочие и стачечные комитеты, ставшие базой для создания новых профсоюзов. Их становление происходило в результате образования новых организаций или путем преобразования прежних профсоюзов. Новые (самоназвание «свободные») профсоюзы возникали как альтернатива организациям, входящим в систему ВЦСПС—ФНПР. Их главная отличительная черта в том, что они не допускали (или допускали с существенными ограничениями) в свои ряды *работодателей*. Практически все новые профсоюзы декларировали политическую нейтральность и главной целью объявляли защиту социально-трудовых прав *работников*. Но полностью политически нейтральными они не были. Складывалось организационное разнообразие профсоюзов. Первым межотраслевым «свободным» профсоюзом стал «СОЦПРОФ», образованный в апреле 1989 г. В 1991—1992 гг. возникли узкопрофессиональные профсоюзы: Независимый профсоюз горняков России (НПГР), Российский профсоюз докеров (РПД), Российский профсоюз моряков (РПСМ), Российский профсоюз локомотивных бригад железнодорожников (РПЛБЖ) и др. В этот же период возникают региональные профсоюзы, объединяющие первички всех типов («Уралпрофцентр», профсоюз Самарской области «Солидарность» и др.). Возникшие заново профсоюзы были слабее в экономич. и организационном отношениях, чем те, которые остались в структуре ФНПР. Чтобы объе-

динить ресурсы, в апреле 1995 г. была образована *Конфедерация труда России (КТР).* В нее первоначально вошли почти все свободные профсоюзы, но вскоре несколько региональных организаций — «СОЦПРОФ», а также некоторые отраслевые (в том числе НПГР) — вышли из КТР и образовали в августе 1995 г. новую конфедеративную структуру — *Всероссийскую конфедерацию труда (ВКТ).* К 2004 г. в составе КТР остались в основном транспортники (докеры, моряки, железнодорожники, авиадиспетчеры, летчики). Президент КТР является членом российской трехсторонней комиссии. Две конфедеративные структуры свободных профсоюзов сотрудничают и иногда заявляют о своей поддержке акций ФНПР, направленных на защиту социально-трудовых прав работников. ФНПР — *Федерация независимых профсоюзов России* — оформилась в сентябре 1989 г. на организационной и имущественной базе ВЦСПС и сейчас объединяет большую часть наемных работников. В отличие от «свободных» профсоюзов профсоюзы ФНПР допускают членство работодателей в своих рядах и сохраняют за собой значительную часть функций по социально-бытовому обслуживанию своих членов. Во второй половине 90-х гг. появляются новые профсоюзные организации, но 1995 г. можно считать временем окончания третьего периода российского профдвижения как массового явления и началом функционирования организационных структур, возникших в его итоге.

См. также: Международные профсоюзные организации.

Лит.: *Булдаков В.* Красная смута. — М.: РОССПЭН, 1997; *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и приобретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 1; *Гордон Л.* Надежда или угроза? Рабочее движение и профсоюзы в переходной России. — М.: РАФ ПРОФИО, 1995; *Мещеркин А.* Старые и новые профсоюзы России. За кем может быть будущее. — М.: РАФ ПРОФИО, 1995.

С. Г. Климова

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В ОРГАНИЗАЦИИ — одна из целостных характеристик состояния межличностных отношений и *отношения к труду* работников, которая включает такие их состояния, как взаимоотношения «по горизонтали» (деловые, межличностные, личные избирательные), взаимоотношения «по вертикали» (с непосредственным руководителем и администрацией), отношение к работе в целом — к *специальности*, характеру работы, условиям и режиму труда, его оплате — и к данной организации.

В каждом из названных состояний можно выделить три компонента: эмоциональный, когнитивный, поведенч. Психологич. климат, с одной стороны, представляет собой субъективное отражение в групповом сознании всей совокупности элементов произв. и соц. обстановки. С другой стороны, он приобретает относительную самостоятельность и оказывает влияние на деятельность произв. подразделений организации, равно как и ее отдельных работников.

Признаки благоприятного климата: бодрый, оптимистический тон взаимоотношений; доверие и высокая требовательность членов организации друг к другу; доброжелательная и деловая критика; наличие в организации норм справедливого и уважительного отношения ко всем ее членам; высокая активность и продуктивность сотрудников; достаточная информированность о задачах и о состоянии дел в организации; высокая степень эмоциональной включенности в функционирование организации (*корпоративизм*).

Улучшение психологического климата — резерв повышения эффективности групповой деятельности. Его коррекция требует специальных знаний и умений, в первую очередь от руководящего состава. Помощь в оздоровлении психологич. климата могут оказывать специалисты — психологи, социологи, конфликтологи.

См. также: Организационная культура предприятия, Психология труда, Трудовая среда.

Лит.: *Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н.* Социально-психологический климат коллектива. — М.: «Мысль», 1983; Социально-психологический климат коллектива: Теория и методы изучения. — М.: «Наука», 1979.

В. В. Левченко

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА — отрасль психологии, изучающая закономерности трудовой деятельности, *научной организации труда*, *профессионального отбора* и *профессиональной ориентации*, стимулирования и мотивации труда, отношения работников к труду, деловых и межличностных отношений в процессе труда. Объект **П. т.** — *трудовая деятельность* человека как субъекта.

П. т. формируется на рубеже XIX—XX вв. в связи с появлением новых видов трудовой деятельности и массовых *профессий*, усложнением требований к работнику, занятому в конвейерном проиэ-ве (Ф.Мюнстерберг). Наиболее интенсивное развитие новая научная дисциплина получила в первой половине XX в. в США.

Анализ различий в *производительности труда* работников, получивших примерно одинаковую подготовку, привел к мысли о существовании индивидуальных различий в проф. способностях. Были созданы специализированные тесты для проф. отбора, вскрыты различия в проф. склонностях, интересах и мотивах, побуждающих людей предпочитать те или иные профессии. Возникли субдисциплины **П. т.** — проф. ориентация и *профессиональная консультация*. Появление первой связано с созданием кабинета профориентации в Страсбурге в 1903 г. и бюро по выбору профессий в Бостоне (США) в 1908 г. Были предприняты исследования закономерностей развития проф. навыков и качеств, важных для различных *видов труда*. Важную область **П. т.** составили изучение колебаний *работоспособности*, связанных с утомлением и суточным ритмом, обоснование оптимальных режимов труда, в которых производительность и качество *работы* минимально колебались на протяжении рабочего цикла. Выявлялись факторы, влияющие на работоспособность: характер выполняемых операций, монотонность и опасность труда, необычные и экстремальные условия работы. В этой области **П. т.** тесно связана с физиологией труда и *эргономикой* — отраслью науки, изучающей работу человека с приборами и машинами. Довольно скоро **П. т.** вышла за рамки своего первоначального объекта — «человек—*рабочее место*», когда обнаружилось, что *организация труда* может дать больший эффект, чем его интенсификация. Было обнаружено и влияние неформальных отношений между работниками на производительность труда (*Хотторнский эксперимент*, 1927 г.).

В СССР в 20-е гг. *Центральный институт труда (ЦИТ)* при ВЦСПС выдвинул принцип всестороннего изучения трудовой деятельности человека (А. К. Гастев, С. Г. Геллерштейн, М. И. Виноградов, А. Д. Слоним, Н. А. Бернштейн). Еще до Хотторнских экспериментов педагогические опыты С. Макаренко обнаружили влияние коллективных норм и отношений на производительность труда. Сталинские репрессии остановили развитие **П. т.** в стране, и новый этап ее развития приходится на начало 60-х гг. Исследования по **П. т.** велись в Институте психологии АН СССР, НИИ труда, в ряде университетов (ЛГУ, МГУ). Работы В. И. Зинченко, Г. М. Зараковского, Б. Ф. Ломова стали базой для создания в рамках **П. т.** различных дисциплин и разработки новых методов. В частности, ведутся исследования в области космической психологии, инженерной психологии и *автоматизации производства*, где объектом исследований оказались сложные психич.

процессы восприятия и переработки информации, принятия решений. Ведутся и социально-психологические исследования разных типов взаимодействия в трудовых коллективах (А. И. Донцов, М. И. Бобнева, Н. В. Гришина и др.).

Методы **П. т.**: наблюдение (как вариант — участие психолога в процессе труда); измерение различных параметров процесса труда; алгоритмический способ описания трудовой деятельности; анализ продуктов трудовой деятельности, ошибочных действий, несчастных случаев и аварий; экспериментально — психологич. и физиологич. пробы в ходе работы; опросы; тестирование; лабораторные эксперименты; натурные эксперименты, когда вносятся разнообразные изменения в оборудование, технологию, приемы, темп и ритм работы, *условия труда* (напр., функциональная музыка, разные способы размещения работников, связанных последовательностью операций). Анализируется влияние этих изменений на характер труда, психологич. и физиологич. состояние работника.

См. также: Манчестерские исследования промышленной организации, Психологический климат в организации, Хотторнский эксперимент.

Лит.: История советской психологии труда. Тексты / Под ред. В. П. Зинченко, В. М. Мунипова, О. Г. Носковой. — М.: МГУ, 1983; *Климов Е. А.* Введение в психологию труда. — М., 1998; Основы инженерной психологии / Под ред. Б. М. Ломова. — М.: Высшая школа, 1986; *Леонова А. Б., Чернышева О. Н.* Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. — М.: «Радикс», 1995; Argyle M. Psychology of Work. — New York, 1997.

Н. И. Ловцова, С. Г. Климова

Р

РАБОТА — конкретная разновидность *трудовой деятельности*, характеризуемая *профессией* и *специальностью*, а также местом занятости.

См. также: Трудовое поведение.

Лит.: *Максимов Б. И.* Рабочие в реформируемой России. — СПб.: «Наука», 2004; *Маркович Д. Ж.* Социология труда. — М.: Изд-во РУДН, 1997;

Hall R. H. Sociology of work: perspectives, analyses and issues. — London; New Dalhi: Pine Forge Press, 1994; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

РАБОТНИК см. **НАЕМНЫЙ РАБОТНИК.**

РАБОТОДАТЕЛЬ — физическое или юридическое лицо, организующее трудовую деятельность и нанимающее на работу одного и более работников. *Права и обязанности работодателя,* установленные законом, могут осуществляться им самим как собственником или управляющими по найму.

См. также: Наемный работник, Трудовой договор.

Лит.: *Маркович Д. Ж.* Социология труда. — М.: Изд-во РУДН, 1997; *Hall R. H.* Sociology of work: perspectives, analyses and issues. — London; New Dalhi: Pine Forge Press, 1994; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

РАБОТОСПОСОБНОСТЬ — состояние физиологических и психических функций индивида, характеризующее его потенциальную возможность выполнять определенную работу на заданном уровне эффективности с требуемым качеством и в течение заданного времени.

Можно выделить максимальную, оптимальную и сниженную **Р.**, что зависит от индивидуально-личностных особенностей работника, его отношения к труду и организации произ-ва.

Режим труда и отдыха — один из важнейших факторов, определяющих динамику **Р.** В процессе работы выделяются стадии: «врабатывание», оптимальная **Р.**, некомпенсируемое и компенсируемое утомление, конечный «порыв». При планировании темпа работы в рамках рабочего дня учитывается смена этих стадий. На конвейерных линиях с этой целью гибко регулируют такт конвейера — в начале смены задается скорость ниже средней, потом она постепенно возрастает, достигая максимума, а с появлением первых признаков утомления вновь уменьшается.

Р. человека оптимизируется разными способами., напр. путем разработки методик, позволяющих измерять утомляемость и степень снижения **Р.** В физиологии труда было установлено, что переключение деятельности в процессе работы с одних мышечных групп и нервных центров на другие ускоряет восстановление **Р.** утомленной группы мышц. Переключение с одного вида умственной работы на другой, ее чередование с легким *физическим трудом* устраняют чувство усталости и также способствуют восстановлению **Р.**

Принято выделять три степени утраты **Р.** — временная, устойчивая и полная. Временная возникает в конце *рабочего дня* как результат напряжения рабочей силы. Однако в течение суток **Р.** восстанавливается полностью за счет физиологич. отдыха, материального и интеллектуального вознаграждения. Устойчивая потеря **Р.** связана со старением организма и ухудшением здоровья. Полная возникает по болезни или инвалидности.

См. также: Рекреация, Условия труда.

Лит.: *Рофе А. И.* Научная организация труда. — М.: МИК, 1998; *Смирнов Б. А., Душков Б. А., Космолинский Ф. П.* Инженерная психология: (Экономические проблемы). — М.: «Экономика», 1983; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: МГУ, «ЧеРо», 1996; *Соловьев А. А.* Охрана труда. Утрата трудоспособности. — М.: «Книга сервис», 2003.

В. Ю. Бочаров

РАБОЧЕГО ДВИЖЕНИЯ РЕСУРС — его суммарный потенциал, рассматривается в рамках социологии социальных движений.

Западные социологи стали использовать термин «ресурс социального движения» с появлением так называемых новых движений 60-х гг., не ограниченных рамками отдельных стран или же вбирающих в себя представителей разных соц. слоев. Сторонники школы мобилизации ресурсов 70-х гг. (А. Турен и др.) имеют в виду в первую очередь организационные ресурсы, стратегические («богатство возможных акций» или их репертуар), социальные (*солидарность*) и контекстуальные (структура обществ. системы, историч. ситуация). Особое значение придается соц. взаимосвязям внутри движения, а также внешним взаимосвязям: конфликтные или неконфликтные отношения с властями, поддержка обществ. мнением, солидарными действиями различных соц. групп и сообществ.

Н. Смелзер — сторонник структурного функционализма, автор теории коллективного действия — на первый план выносит наличие и характер программ движения: просистемных или контрсистемных, реформистских или радикально-революционных.

Последователи теории «новых» соц. движений перенесли акцент на изучение субъективных ресурсов: коллективная идентичность, доминирующие конструкции (образы) соц. реальности, которые выражены в используемой терминологии интерпретации соц. событий, системе ценностей. Выделяется также ресурсная составляющая субкультуры движений: взгляды на то, как должно

быть устроено об-во, стремление распространить в об-ве культурные символы и ценности движения.

Другие социологи указывают на значение политической системы и «структур политических возможностей», которые, с одной стороны, ограничивают протестный потенциал движения, а с другой — создают предпосылки для протеста.

Понятие «соц. движения» пришло в Россию на рубеже 80—90-х гг. в связи с появлением неформального, рабочего и демократич. протестных движений. Были предприняты полевые исследования этих движений (В. Костюшев и др.). Е. Здравомыслова проанализировала соответственно теоретич. концепции.

Рабочее движение в совр. России то активизируется в периоды экономич. кризиса и невыплат зарплаты, то затухает и «встраивается» в легитимные формы действий профсоюзов.

Лит.: *Здравомыслова Е.* Социология общественных движений: Становление нового исследовательского направления // Социология в России / Под ред. В. А. Ядова. — М.: Ин-т социологии РАН, 1998; *Максимов Б. И.* Рабочие в реформируемой России. — СПб.: «Наука», 2004; *Штомпка П.* Социология социальных изменений / Под ред. В. А. Ядова. — М.: «Аспект-Пресс», 1999; *McAdam D., Snow A. (eds).* Social Movements. Readings on their Emergence, Mobilization and Dynamics. — University of Arizona: University of Arizona Press, 1997; *Touraine A.* The Voice and the Eye. — New York: Cambridge University Press, 1984.

К. Клеман

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ — объем периода занятости в производстве в течение *рабочего дня*, недели, ограниченное законодательством и/или трудовым контрактом.

В тейлористской организации произ-ва **Р. в.** жестко расписано нормированием всех операций и строго контролируется. *Тейлоризм* и *научная организация труда (НОТ)* в 20—30-е гг. в СССР (А. К. Гастев) облегчали регуляцию **Р. в.**, повышали эффективность его использования, но вместе с тем минимизировали автономию работников в организации своего **Р. в.** Организованные в *профсоюзы* рабочие постоянно вели борьбу за уменьшение **Р. в.** без снижения зарплаты.

Введение сдельной *формы оплаты труда* снизило интерес российских исследователей к **Р. в.**, он переключился на проблематику эффективности работы. В западных странах, напротив, **Р. в.** остается в центре внимания социологов. Совр. *менеджмент* находит, что нынешнему состоянию нац. и мирового рынков более соответствует гибкая организация **Р. в.** (flexible), включая не-

полный *рабочий день*, скользящий график, работу на полставки, по срочному контракту и т. д. Гибкая система **Р. в.**, устраняя жесткий контроль за работниками, повышает степень их автономии, но, с другой стороны, работники лишаются прежней стабильности, увеличивается степень интенсивности труда и четкость разделения рабочего и нерабочего времени. Новые способы контроля над использованием **Р. в.** — оценка качества работы и ее оплаты по конечному результату.

Западные исследователи обнаруживают, что продолжительность **Р. в.** изменяется намного медленнее, чем раньше, несмотря на законодательство, предписывающее его сокращение. Растет дифференциация в распределении **Р. в.** между работниками.

Особенность российского *рынка труда* в 90-е гг. XX в. — резкое сокращение средней продолжительности **Р. в.**, что обусловлено спадом в экономике, неудовлетворительной организацией произ-ва и *условий труда*, вынужденными простоями на *рабочем месте* и последующими затратами сверхнормативного **Р. в.**

См. также: Интенсификация труда, Нормирование труда, Фотография рабочего времени.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; *Капелюшников Р. И.* Российская модель рынка труда // Куда идет Россия? Формальные институты и реальные практики / Под ред. Т. И. Заславской. — М.: МВШСЭН, 2002; *Патрушев В. Д.* Продолжительность и интенсивность труда // Повседневная жизнедеятельность и трудовое поведение работающего населения / Под ред. В. Д. Патрушева. — М.: Институт социологии РАН, 1999; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Freyssinet J.* Le Temps de travail en miettes. — Paris: Editions de l'Atelier, 1997; *Warme B. (eds).* Working Part-Time: Risks and Opportunites. — New York: Praeger, 1992.

К. Клеман

РАБОЧЕЕ МЕСТО — обусловленная технологией производства позиция индивида в системе *разделения труда* на предприятии.

Социологи-функционалисты фокусируют внимание на условиях труда **Р. м.** и его технич. параметрах. Марксисты связывают **Р. м.**, скорее, с отношениями между наемными работниками и управленцами.

Р. м. ремесленного типа характеризуется полной автономностью, работник владеет необходимыми навыками, инструментами, хранит секреты, передавая их по наследству, самостоятельно планирует работу и режим деятельности. Введение стандартизо-

ванных технологий, бюрократизация произ-ва приводят к постепенному нивелированию индивидуализированных особенностей **Р. м.** и концентрируют внимание на соц. характеристиках: защищенность, возможности отстаивания прав работника, престиж, гендерная специфика.

Понятие **Р. м.** содержит ряд ключевых признаков: характер орудий и *условий труда*; уровень востребованности на рынке труда; контроль и самоконтроль на рабочем месте; *санитарно-гигиенические условия труда*.

В ряде стран (США, Канада) **Р. м.** называют предприятие или его подразделение, занятые на них делегируют от своего **Р. м.** представителя для участия в заключении Генерального договора с *работодателем*.

Лит.: *Козина И. М.* Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологический журнал. 2002. № 3; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В.Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; *Романов П. В.* Формальные организации и неформальные отношения: кейс-стади практик управления в современной России. — Саратов: СГУ, 2000; *Edwards R.* Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century. — London: Heinemann, 1979; *Collinson D.* Strategies of resistance: Power, knowledge and subjectivity in the workplace / John M. Jermier, David Knights and Walter Nord (eds). Resistance and Power in Organizations. — London, 1994.

П. В. Романов

РАБОЧИЕ-ИММИГРАНТЫ (гастарбайтеры, нем. — Gastarbeiter) — иностранные *рабочие*, привлекаемые в организованном порядке или приезжающие самостоятельно из сравнительно менее промышленно развитой страны в более развитую независимо от продолжительности *работы* и регулярности поездок.

Численность **Р.-и.** в России в начале XXI в. неуклонно растет. Примерная численность гастарбайтеров, имеющих разрешение на работу в 2000 г., — 213 тыс. человек, в 2001 г. — 283 тыс., в 2002 г. — около 300 тыс., в 2003 г. — 530 тыс. человек из 119 стран мира. По оценкам экспертов, потребность в иностранной рабочей силе в ближайшие годы будет колебаться между 2 и 3 млн. человек, а к 2014 г. она вырастет до 6—7 млн. По официальным данным, число нелегальных **Р.-и.** в России около 5 млн. человек. Реально их число существенно выше.

Легально **Р.-и.** нанимаются через представительства фирм-работодателей или посредников в соответствии с квотами, устанавливаемыми Федеральной или региональными миграционными службами.

9 Зак. № 3469

Процесс их найма осуществляется преимущественно через землячества. Нелегалы, прибывая в тот или иной регион, связываются с земляками, которые имеют контакты с *работодателями.* Паспорта работники-нелегалы обычно отдают работодателю или бригадиру, становясь тем самым полностью бесправными. Рабочие-нелегалы охотно берутся за любую работу, хотя среди них есть и весьма квалифицированные работники. Они не требуют оформления *трудовых соглашений* и обеспечения каких-либо «соц. пакетов». Из-за отсутствия письменных *трудовых договоров* условия и оплата труда нелегальных рабочих часто оказываются хуже обещанных.

Тем не менее риски оправдываются. В 2003 г. **Р.-и.** из бывших союзных республик СССР вывезли из России или выслали родственникам около 6 млрд. долларов. Сумма таких переводов составляет 25 проц. ВВП Грузии, 30 проц. — ВВП Молдавии и более половины ВВП Таджикистана.

Положение **Р.-и.** в России существенно отличается от стандартов, принятых МОТ (конвенции № 157 и 143). Российские работодатели считают эти стандарты непосильными, поскольку, напр., они включают требование обеспечивать рабочих-иностранцев жильем. Однако существует проект конвенции «О правовом статусе трудящихся-эмигрантов и членов их семей» стран, входящих в СНГ, который предусматривает создание условий для свободного перемещения рабочей силы, установление общих принципов обращения с «лицами, работающими в гос-ве, гражданами которого они не являются». В конвенции нет конкретных обязательств со стороны государств, ее подписавших. Провозглашаются лишь основополагающие права трудовых мигрантов — на равную с гражданами страны оплату за труд, на воссоединение семей, на образование *профсоюзов.*

Вследствие депопуляции численности российских граждан проблема гастарбайтеров становится весьма острой.

Лит.: *Зайончковская Ж.* Трудовая миграция // Отечественные записки. 2003. № 3; *Иноземцев В.* Иммиграция: новая проблема нового столетия (историко-социологический очерк) // Социологические исследования. 2003. № 3, 4; *Красинец Е. С.* Международная миграция населения в России в условиях перехода к рынку / Ин-т соц.-экон. проблем народонаселения РАН. — М.: «Наука», 1997; *Стокер П.* Работа иностранцев: Обзор международной миграции рабочей силы / Пер. с англ. // Международная организация труда. — М.: «Academia», 1996; Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» 25 июля 2002 года № 115-ФЗ // Трудовое законодательство: Сборник нормативных актов. — М.: «ТК Велби», 2002.

С. Г. Климова

РАБОЧИЕ ПОСЕЛКИ (монопромышленные поселения) — локальные поселения работников крупных предприятий.

Обычно они автономно обеспечены бытовой инфраструктурой, местами отдыха, учебными заведениями. Исторически возникновение **Р. п.** связано с созданием крупных бюрократич. организаций в XIX в., потребовавших значительное количество рабочей силы. Первоначально рост таких поселений во многих случаях являлся актом религиозной благотворительности *работодателей* (напр., фабрика Кэтберри в Британии, фабричные поселки С. Морозова). Особенности развития промышленности и культурная специфика **Р. п.** создали ту специфич. атмосферу, в условиях которой формировался ранний промышленный *патернализм*.

Развитие промышленности в Советском Союзе и соц. политика сделали рабочие поселки типичным элементом городского пейзажа. Как правило, жилища и соц. услуги в **Р. п.** оплачивались из бюджета предприятия и предоставлялись работникам на льготных условиях. Социальное обслуживание — места для занятий спортом, отдыха, поликлиники («соцкультбыт»)в ходе масштабной приватизации в большинстве были приватизированы вместе с произв. мощностями. Это стало источником экономич. трудностей предприятий. Данное обстоятельство, но главным образом политика центральных и местных властей явились причиной массовой передачи жилья, инфраструктуры с баланса предприятий и ведомств на баланс местных органов власти. Муниципализация была в основном завершена к концу 1990-х гг.

См. также: Социальная инфраструктура предприятия, Социальная сфера, Социальное планирование.

Лит.: *Левинтов А.* Муниципализация в историческом контексте человеческих ценностей // Городское управление. 2000. № 3; *Лексин В. Н., Швецов А. Н.* Новые проблемы российских городов. Муниципализация социальных объектов: правовые и финансовые решения. — М.: Эдиториал УРСС, 2000; *Максимов Б. И.* Рабочис в реформируемой России. — СПб.: «Наука», 2004; *Романов П., Григорьев О.* Муниципализация социальной инфраструктуры предприятий: перспективы социологического исследования. — Саратов: «Абрис», 2000.

П. В. Романов

РАБОЧИЙ — в современной социологии работник, нанятый на исполнительную работу с достаточно высокой долей физической нагрузки (но не только) и с высокой степенью подчиненности организаторам труда и *работодателю*.

В дореволюционной российской социологии «рабочий вопрос» был в центре внимания по преимуществу марксистов, а в советское время социологи начиная с 60-х и до конца 80-х гг. проводили множество исследований, посвященных рабочим и их *отношению к труду*. Политический аспект проблемы **Р.**, по понятным причинам, не затрагивался, так как декларировалась идеологич. формула, согласно которой рабочий класс представлялся передовым классом об-ва.

В постсоветской России на рубеже 80—90-х гг. наблюдается подъем интереса к проблемам **Р.**, связанный с забастовочным движением. В частности, социологи особенно интересовались «рабочей элитой» и ролью рабочих в установлении рыночной и демократич. системы.

В западной социологии многие авторы, буквально интерпретирующие наступление «постиндустриализма», устранили проблематику **Р.** не только как объект исследования, но и как соц. категорию. Однако проблематика *наемного труда* остается одной из важнейших и в «постиндустриальных» об-вах.

Современные исследователи положения **Р.** отмечают процессы индивидуализации в рабочей среде, ослабление солидарности и членства в профсоюзах. **Р.** уже не представляются ключевой группой в изучении структурных перемен совр. об-ва. Переосмысливается само понятие «рабочие». К этой категории относятся не только промышленные **Р.**, но также *безработные*, многие работники, нанятые на неполный *рабочий день* или работающие по гибким схемам, низкоквалифицированные работники сферы услуг, бригадиры и мастера.

Последние исследования подходят к анализу **Р.** многосторонне, рассматривая содержание и организацию их *работы*, их действия, положение в трудовых отношениях (между собой, с *менеджментом* и *работодателями*), в общественно-политических отношениях и их субъективное самоощущение в об-ве. Отмечаются раздробленность **Р.**, утрата идентичности и коллективная пассивность как на Западе, так и в России.

См. также: Наемный работник, Персонал.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; *Максимов Б. И.* Рабочие в реформируемой России. — СПб.: «Наука», 2004; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; Солидаризация в рабочей среде / Под ред. В. А. Ядова. — М.: Ин-т социологии РАН, 1998; *Clément K.* Les ouvriers russes dans la tempête du marché. — Paris: Syllepse, 2000.

К. Клеман

РАБОЧИЙ ДЕНЬ — нормативно установленная продолжительность трудового дня *наемных работников*.

В России основной нормативный документ, регламентирующий **Р. д.**, — *Трудовой кодекс*. На каждом предприятии устанавливается режим **Р. д.** с учетом особенностей технологич. процессов, проф. структуры, наличия или отсутствия *вредных условий труда* и других признаков, предусмотренных Трудовым кодексом.

История рабочего движения с конца XVIII в. до начала XX в. связана с борьбой наемных работников за сокращение **Р. д.** Крупнейшим достижением начала XX в. было введение в промышленно развитых странах восьмичасового **Р. д.** Вторая половина XX в. характерна двумя параллельными процессами: а) введением гибких режимов труда и соответственно переходом от понятия «**Р. д.**» к понятию «*рабочее время*»; б) дальнейшим сокращением **Р. д.** (рабочего времени). Согласно Трудовому кодексу РФ, нормативная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 час. в неделю. Для ряда групп работников (несовершеннолетних, инвалидов, занятых во вредных условиях труда и др.) устанавливается сокращенная продолжительность **Р. д.**, для ряда других групп работников по соглашению сторон — неполное рабочее время.

См. также: Наемный труд, Нормирование труда, Трудовой договор.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; *Слезингер Г. Э.* Труд в условиях рыночной экономики. — М.: ИНФРА-М, 1996.

Я. Л. Эйдельман

РАБОЧИЙ КЛАСС. Социология рассматривает **Р. к.** вне его идеологич. значений, одновременно и как объективную соц. общность людей со схожими жизненными и проф. позициями, связанными с продажей своей рабочей силы на *рынке труда*, и как общность, субъективно осмысливающую свое соц. положение в об-ве (осознание общности интересов и готовности к их солидарной защите).

Маркс разделял эти две стороны **Р. к.** как класс «в себе» (in sich) и класс «для себя» (fur sich). В совр. социологии в отличие от классики (Маркс, Вебер) понятиям «класс» и «классовая структура» предпочитаются категории стратификации и понятие «сети соц. взаимодействий» (Ю. Хабермас, М. Кастельс и др.). С одной стороны, это соответствует соц. переменам, с другой (если рас-

сматривать **Р. к.** не в идеологич. ключе, в качестве субъекта революционных действий, а в социологич. смысле) — это понятие представляется богатым в понимании соц. реальности и процессов изменений.

В совр. социологии изучаются объективные процессы изменения численности **Р. к.**, образовательных, квалификационных, отраслевых характеристик, обществ. статуса (материального, символического, т. е. имеющего определенный смысл в данной культуре, массовом сознании). Особое внимание уделяется самоидентификации, социально-трудовым отношениям, практическим действиям *рабочих* и вступающих в отношения с ними иных соц. субъектов (прежде всего на рынке труда) по осуществлению контроля в различных полях взаимодействий: экономич., политич., соц., культурном, символич. Акцентируется внимание на властных и конфликтных отношениях, роли **Р. к.** в общей структуре социально-политической системы.

Достаточно популярна концепция классов П. Бурдье, которая принимает во внимание все вышеперечисленные факторы и строит динамичную модель формирования и реструктуризации классов под воздействием различных факторов. В применении к **Р. к.** совр. развитых обществ рабочие, несмотря на общие черты в их объективной ситуации, разъединены, применяют разные стратегии, защищая разные интересы, и мыслят по-разному. Появление класса «в себе» требует соответствующей идентификации и готовности к солидарным действиям. Эти процессы могут быть инициированы активистами, пользующимися авторитетом и доверием. В любом случае класс остается лишь потенциальным, вероятным, пока он не солидаризовался в коллективных действиях.

П. Бурдье подчеркивает, что классовая борьба помимо прочего есть «борьба за классификацию», за право использования самого понятия «**Р. к.**». Речь идет именно о ментальных конструкциях — коллективном самоопределении в качестве класса. Пока таковое отсутствует (как это имеет место в совр. России), из лексикона исчезает понятие «**Р. к.**» и сам этот процесс препятствует его консолидации в качестве субъекта соц. действия.

Тем не менее классовый анализ об-ва не утратил своей познавательной и аналитической ценности, в России в частности. Слабость рабочего движения — одна из главных причин несовершенства законодательства о труде, в котором интересы *работодателей* представлены подчас более, чем интересы *наемных работников*.

См. также: Профессиональный союз (профсоюз), Профсоюзное движение в России, Солидарность, Трудовой кодекс.

Лит.: *Балибар Э., Валлерстайн И.* Раса, нация, класс. Двусмысленные идентичности. — М.: «Логос», 2004; *Бурдье П.* Социальное пространство и генезис классов // Социология политики. — М.: «Socio-Logos», 1993; *Радаев В. В., Шкаратан О. И.* Социальная стратификация. — М.: «Аспект-Пресс», 1996; *Максимов Б. И.* Рабочие в реформируемой России. — СПб.: «Наука», 2004; *Touraine A.* The Post-Industrial Society. Tomorrow's Social History: Classes; Conflicts and Culture in the Programmed Society. — New York: Random House, 1971.

К. Клеман

РАБОЧИЙ КОНТРОЛЬ В ИСТОРИИ РОССИИ — система управления предприятиями, получившая развитие в России после февральской революции 1917 г. и просуществовавшая в тех или иных формах вплоть до Декрета о национализации, изданного большевистским правительством в 1918 г.

Возникнув в форме фабрично-заводских комитетов (фабзавкомов), рабочий контроль стал инициативой «снизу». Он выразил потребность *рабочих* в коренных соц. переменах. Фабзавкомы в течение короткого времени осуществили переход от простого контроля за действиями администрации к участию в разработке программ улучшения дисциплины, *производительности труда* и качества произ-ва. Отказ от рабочего контроля и установление гос. собственности в промышленности связывают с экономич. и политич. причинами. С одной стороны, действия рабочих комитетов, пытавшихся сохранить свои предприятия в условиях военной разрухи, вели к дезорганизации и хаосу индустриальной системы в России. С другой стороны, в массах рабочих укрепилось убеждение в том, что национализация способна предотвратить промышленный спад и оживить экономику. После национализации роль рабочих комитетов была сведена к надзору, а в последующие годы установилась система авторитарного администрирования. Участие рабочих в управлении произ-вом было сведено в основном к символическому участию в рабочих советах и органах народного контроля, деятельность которых полностью направлялась партийной номенклатурой.

В совр. России какой-либо рабочий контроль как соц. институт отсутствует. Официальные *профсоюзы* не пользуются авторитетом, а профсоюзы, возникшие на волне забастовок 90-х гг., не везде признаны администрацией. Между тем в странах Западной Европы и Северной Америки рабочие комитеты признаны законодательно.

См. также: Контроль социальный (в сфере труда), Совет трудового коллектива (СТК), Производственные советы.

Лит.: *Мандель Д.* Рабочий контроль на заводах Петрограда. — М.: «Школа трудовой демократии», 1994; *Sirianni C.* Workers control and socialist democracy: The Soviet experience. — London: Verso, 1982.

П. В. Романов

РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА — система специализаций, охватывающая все *виды труда*.

Р. т. обусловлено историч. процессом экономич. и соц. развития и социально-экономич. изменений об-в: от примитивной кооперации простых видов *труда* до чрезвычайно дифференцированного **Р. т.** на узкоспециализированные его виды. В наше время в России ежегодно возникают сотни новых *профессий* и специализаций, так что органы статистики вынуждены постоянно расширять их перечень.

В социологии, начиная с Э. Дюркгейма, а далее К. Маркса и М. Вебера, **Р. т.** рассматривается основой деления об-ва на сословия, классы, соц. слои, проф. группы и сообщества, занятые специализированной деятельностью, требующей особых знаний и умений.

Р. т. в рыночной экономике при необходимости для работников продавать свою рабочую силу создает конкурентный *рынок труда*, равно как и конкуренцию в среде *работодателей* за владение средствами произ-ва и услуг. Так называемые самозанятые группы населения также вступают в конкуренцию на рынке труда.

Темпы дифференциации видов *трудовой деятельности* обусловлены *научно-технологическим прогрессом* и возникновением обществ. потребности в *специалистах*, ранее не востребованных.

В совр. *социологии труда* соответствующая проблематика предполагает особое внимание к «ресурсоемкости» (возраст, *профессионализм*, готовность к принятию на себя ответственности, готовность к риску и т. д.) индивидов и групп в системе **Р. т.**, их соотносительной способности конкурировать на рынке труда и устанавливать правила в *трудовых отношениях*.

См. также: Естественное разделение труда, Общественное разделение труда, Специальность.

Лит.: *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. — М., 1990; *Маркович Д. Ж.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Соколова Г. Н.* Экономическая социология. — Минск, 1995.

В. А. Ядов

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ТРУДУ — распределение благ для индивидуального потребления, осуществляемое в соответствии с количеством и *качеством труда*, затраченного работниками в общественном производстве.

Основы теории **Р. п т.** заложены К. Марксом и Ф. Энгельсом. Суть сводится к формулам: «Каждому по его труду» и «Кто не работает, тот не ест». Работник обменивает известное количество труда, отданного об-ву в одной форме, на соответствующее количество труда в другой его форме (в денежном или прямом товарообмене). Количество труда, получаемого работником в обмен на его собственный труд, зависит, во-первых, от количества его труда и, во-вторых, от того, сколько времени об-во затрачивает на произ-во продуктов, предоставляемых данному работнику в качестве эквивалента его труда. Первое связано с интенсивностью труда самого работника, второе отражает производительность обществ. труда.

В рамках советской экономики считалось, что **Р. п т.** исключает нетрудовые доходы (термины: «тунеядец», «спекулянт», «фарцовщик» — меняла валюты). В труде по способностям виделась предпосылка для перехода к коммунистическому принципу распределения по потребностям (К. Маркс и Ф. Энгельс, «Критика Готской программы»). Признавалось, что при социализме сохраняется неравенство производителей в потреблении, так как работники разной *квалификации* и разных способностей отдают об-ву разное количество труда, а, следовательно, получают от об-ва неравные доли продукта. Кроме того, неравное удовлетворение потребностей связано с разным количеств. составом семей работников, состоянием их здоровья и т. д. Для преодоления такого неравенства осуществлялась широкая программа «доплат» из обществ. (гос.) фонда: бесплатное образование, медицинское обслуживание, низкие цены на основные продукты питания, транспорт. В совр. социологии такая система определяется как гос. *патернализм.*

В рыночной экономике **Р. п т.** — соответствие между затратами труда *наемного работника* и вознаграждением. Крайне важно обеспечение контроля со стороны гос. органов по труду над соблюдением на практике установленных в трудовых договорах тарифов, норм и расценок, иных выплат за труд наемных работников. Тем не менее к 2005 г. минимальная оплата труда (МРОТ) была чуть ли не вдвое ниже установленного Госкомстатом РФ прожиточного минимума.

См. также: Заработная плата, Минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; *Белокрылова О. С., Вольчик В. В., Мурадов А. А.*Институциональные особенности распределения доходов в переходной экономике. — Ростов н/Д: Изд-во Рост. ун-та, 2000; *Заславская Т. И.* Распределение по труду в колхозах. — М., 1966; *Рязанов В. Т.* Распределение по труду. Экономический и социальный аспекты. — Л., 1984.

В. Ю. Бочаров

РАСПРЕДМЕЧИВАНИЕ И ОПРЕДМЕЧИВАНИЕ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ — философские категории в диалектике Гегеля, осмысленные К. Марксом в их социальном значении.

Распредмечивание: процесс, в котором свойства, структура предмета становятся достоянием человека; в своей практич. деятельности он раскрывает свойства, природу (сущность) данного предмета, чтобы впоследствии использовать знания для опредмечивания — творческого созидания ранее не существовавших предметов или преобразования уже созданных.

Опредмечивание есть процесс воздействия человека на предмет, который благодаря этому становится социокультурным, человеческим произведением. Это процесс, благодаря которому и происходит развитие человека в его многообразной деятельности, материальной и духовной.

Опредмечивание в *труде* означает, что целенаправленная деятельность человека по преобразованию ресурсов природы и культуры воплощается в продуктах его труда. В свойствах продуктов объективизируются (опредмечиваются) не только физические характеристики трудового процесса — рабочей силы, орудий и иных *средств труда*, но также интеллектуальные и иные качества самих работников.

Чем сложнее объект (предмет труда), который осваивает работник, содержание его труда, тем более он обогащается как личность и субъект трудовой деятельности. Поскольку труд всегда имеет обществ. характер, то вместе с тем работник осваивает и социокультурные правила трудовой деятельности.

Социальная значимость проблемы распредмечивания и опредмечивания определяется тем, что анализ диалектики этих процессов привел К. Маркса к выводу об *отчуждении* труда, что стимулировало не только исследования, но и практические новации в системе организации и управления, направленные на минимизацию отчуждения труда.

См. также: Обогащение труда, Отчуждение.

Лит.: *Батищев Г. С.* 1) Деятельностная сущность человека как философский принцип // Проблема человека в современной философии. — М.: «Наука», 1969; 2) Опредмечивание и распредмечивание // Новая философская энциклопедия. — М.: «Мысль», 2001; *Лапин Н. И.* Тотальное отчуждение и общий кризис раннего социализма // Вестн. АН СССР. 1990. № 5; *Маркс К.* Экономическо-философские рукописи 1844 года // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 42; *Lewis H.* Freedom and Alienation. — London, 1985.

Н. И. Лапин

РАТНЫЙ ТРУД — разновидность целесообразного производительного *труда*, когда его субъекты (воины) «производят защиту» (К. Маркс) своего Отечества главным образом вооруженным путем. Основные виды этой защиты: оборона и наступление.

Р. т. институционализируется лишь с возникновением гос-ва и армии. В доклассовом (традиционном) об-ве вооруженные столкновения племен и их союзов представляли собой не войну, а драку (Ф. Энгельс), отсутствовала военная политика. Армия — основной субъект **Р. т.** Его предметом (объектом) являются вооруженные силы противника, стремящегося завоевать чужую территорию, уничтожить материально-производственную базу этой территории, работающую на войну.

Орудия **Р. т.** (средства вооруженной борьбы) исторически изменяются от ручного (меч, копье, булава и т. п.) через огнестрельное ручное и механизированное оружие (ружье, артиллерия, затем автоматическое оружие, авиация и бронетанковая техника) до автоматизированного и оружия массового поражения. Вооруженная борьба с противником требует специальной боевой и военно-технической подготовки военнослужащих от высшего командования до рядового.

Уже Платон выделял воинов, стражей Отечества, в особую касту, а на Руси ратоборцы были одним из самых уважаемых и почитаемых сословий. Армия — не просто вооруженный институт гос-ва, а предмет его особой заботы. История неоднократно подтверждала истину утверждения, что народ, не желающий кормить чужую армию, должен в достатке содержать свою. Это означает, что **Р. т.** должен быть сполна обеспечен всем необходимым со стороны гос-ва.

Основными отличиями **Р. т.** от других видов производительного труда являются следующие: 1) результаты **Р. т.** не всегда обнаруживаются непосредственно следом за успехом в войне. Они

могут проявиться лишь при определенных условиях и спустя определенное время (так, разгром фашистских армий под Москвой в 1941 г. не давал оснований считать, что окончательный разгром Германии произойдет в мае 1945 г.); 2) требуя от воина мобилизации всех его физических и духовных сил и способностей, **Р. т.** связан и с рядом жестких уставных ограничений, причем военнослужащий (ратник) не несет правовой и нравственной ответственности за исполнение приказа; 3) этот труд в своей основе героический. Личное благополучие воина и сама его жизнь в боевых условиях уступают место ценностям об-ва и гос. политики; 4) **Р. т.** не всегда носит деструктивный характер. В определенном смысле и при определенных условиях он может иметь созидательный характер: воинская служба предполагает овладение знаниями, которые пополняют соц. ресурс человека; труд воинов инженерно-строительных, железнодорожных и других вспомогательных войск обеспечивает не только строительство оборонительных рубежей, но также дорог, мостов, железнодорожных линий и других сооружений, нужных в мирное время; армейские подразделения в мирное время привлекаются к решению народно-хозяйственных задач, устранению последствий стихийных бедствий и оказанию помощи мирному населению на освобожденных от врага территориях и территории противника.

В российской культуре солдата почитали и как героя, и как труженика. Лев Толстой писал, что Отечественная война тогда начинается, когда в окопы идет школьный учитель.

Переход на контрактную службу, который осуществляется в настоящее время в России, институционализирует **Р. т.** как *профессию*.

Лит.: *Иванов В. П.* Формирование личности офицера. — М.: Воениздат, 1986; *Ковалев В. Н.* Социалистический воинский коллектив. (Социологический очерк). — М.: Воениздат, 1980; *Подоляк Я. В.* Личность и коллектив: психология военного управления. — М.: Воениздат, 1980; *Серебрянников В. В., Ясюков М. И.* Инициатива и творчество в воинской деятельности. — М.: Воениздат, 1976.

Г. М. Левин, Ю. В. Манько

РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ТРУДА — совокупность мероприятий по совершенствованию *организации труда*, методов и приемов *работы* на *рабочем месте* для повышения эффективности производства и *производительности труда*.

Принципы **Р. т.** — соотнесение затрат ресурсов и полученного вознаграждения — были разработаны М. Вебером и противо-

поставлялись традиционализму — стремлению не производить больше того, что требуется для поддержания привычного образа жизни (концепция экономиста-социолога А. В. Чаянова — «русского Вебера»).

В наиболее полном виде принципы **Р. т.** сформулированы Ф. Тейлором в теории *научной организации труда*: создание научного фундамента организации труда; отбор *рабочих* и *менеджеров* на основе жестко обоснованных критериев, их тренировка и обучение; сотрудничество между администрацией и работниками в практич. внедрении НОТ; равномерное и справедливое распределение обязанностей между *работниками* и менеджерами; сдельная оплата труда; решение всех вопросов организации труда на рабочем месте. По Тейлору, предписывалась точная калькуляция затрат рабочего времени, составление баланса затрат и их возмещения, управление на основе твердых формальных правил.

Актуальными проблемами **Р. т.** на предприятиях реформируемой России становятся процессы упорядочения трудовых операций и трудовых отношений путем замены спонтанно вырабатываемых правил строгими, формализованными и четко зафиксированными правилами. Вместе с тем социологич. исследования убеждают в том, что традиционная *культура труда* в России этому сопротивляется, личностные взаимоотношения остаются доминирующими.

См. также: Научная организация труда, Тейлоризм.

Лит.: *Вебер М.* Избранные произведения. — М.: «Прогресс», 1990; *Данилова Е., Тарарухина М.* Российская производственная культура на фоне культур других стран мира. Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; *Тейлор Ф.* Научная организация труда. — М., 1925.

А. Л. Темницкий

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА — порядок чередования периодов *работы* и отдыха и их продолжительность, устанавливаемые для каждого вида работ.

Рациональный режим — такое соотношение и содержание периодов работы и отдыха, при которых высокая *производительность труда* сочетается с высокой и устойчивой *работоспособностью* человека без признаков чрезмерного утомления в течение длительного времени. Такое чередование периодов *труда* и отдыха соблюдается в различные отрезки времени: в течение рабочей смены, суток, недели, года. Исходя из этого различают сменный, суточный, недельный и месячный **Р. т. и о.**

Сменный режим определяет продолжительность смены, время ее начала и окончания, продолжительность обеденного перерыва, время его начала и окончания, продолжительность и частоту общих регламентированных перерывов в работе; суточный режим включает число смен (циклов) в сутки, оно должно быть кратным 24 часам, возможны режимы в одну, две, три, четыре и шесть смен; недельный режим предусматривает графики работы, определяющие число выходных дней в неделю, работу в выходные и праздничные дни, графики работы включают порядок чередования смен; месячный режим устанавливает число рабочих и нерабочих дней в текущем месяце, число работников, уходящих в *отпуск*, продолжительность основного и дополнительного отпусков.

Режимы труда и отдыха регулируются нормами *Трудового кодекса,* коллективными и индивидуальными *трудовыми договорами.*

См. также: Вахтовый метод организации труда, Гибкая занятость (флексибельность), Коллективный договор, Отпуск.

Лит.: *Денисова Ю. С.* Трудовая перегрузка работников — добрая воля или принуждение? // Социологические исследования. 2004. № 5; Основы научной организации труда на предприятии / Под общ. ред. И. А. Полякова. — М., 1987; *Рофе А. И.* Научная организация труда. — М.: МИК, 1998; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: МГУ, «ЧеРо», 1996.

В. Ю. Бочаров

РЕКРЕАЦИЯ — восстановление созидательного (креативного) потенциала работника.

Р. предполагает достаточный отдых от *работы*, в идеале — физические упражнения, в том числе и специальные перерывы в течение *рабочего дня*. Режимы **Р.** зависят от требований трудового законодательства с учетом особенностей работы и половозрастного состава работников, активности профсоюзных объединений и социокультурных традиций (напр., русские предпочитают сделать работу с минимумом перерывов и затем предаться отдыху, а немцы склонны к размеренному чередованию работы и отдыха).

Интенсификация труда, давление стрессовых ситуаций, бурное развитие средств массовой коммуникации помимо других причин вызвали в западных странах (а в среде относительно обеспеченных — и в России) «галопирующую» рекреационную миграцию. Последняя выходит далеко за рамки режимов труда: ту-

ризм, различные формы внепроизводственной «расслабляющей» активности. Практики **Р.** в этом плане выступают также показателем соц. расслоения и соц. статуса.

См. также: Досуг, Отпуск, Режим труда и отдыха, Свободное время.

Лит.: *Орлов А. С.* Социология рекреации. — М., 1995.

М. Э. Елютина

РЕМЕСЛЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА — тип *организации труда* эпохи средневековья.

Работник сам определяет цель своего труда и единолично выполняет все трудовые операции. Это *индивидуальный труд*, причем ремесленник является целостным производителем.

Кроме мастера в ремесленной мастерской обычно работали помощники и ученики. Но помощник всегда мог перейти от одного места к другому, так как знал весь процесс произ-ва. Для всех ремесел характерны универсальность образования и универсальность работ, выполняемых ремесленником. В ремесленном произ-ве различались только *профессии*, специализации в рамках профессии не было. Однако труд в ремесленной мастерской мог различаться по степени сложности.

Р. о. т. была ограничена степенью развития средств произ-ва и самих работников.

В совр. России такого рода традиционный тип труда имеет место в деревнях (семейная мастерская).

Лит.: *Маркович Д. Ж.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Чангли И. И.* Труд. — М.: ЦСП, 2002; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Н. В. Авдошина

РЕСТРИКЦИОНИЗМ — форма сопротивления на *рабочем месте*, подразумевающая сознательное ограничение *производительности труда*, *работа* «с прохладцей».

Крайнее его выражение — саботаж. **Р.** может выражать опасения *рабочих* относительно того, что увеличение производительности вызовет увеличение норм выработки. Ф. Тейлор считал, что **Р.** — один из методов борьбы рабочих за свои интересы. М. Вебер видел в этом форму коллективной самоорганизации, используемую для давления на администрацию («негативное участие в управлении»). Хотторнские исследования показали, что **Р.** — продукт соц. договоренностей и коллективных санкций на уров-

не рабочей группы, где вырабатываются способы борьбы с *работодателями*.

Теоретики школы человеческих отношений полагают, что **Р.** можно преодолеть, развивая взаимопонимание и сотрудничество между рабочими и менеджерами. Марксистские же социологи считают **Р.** неотъемлемым свойством капиталистич. *трудовых отношений*.

В социологич. литературе и работах по *менеджменту* **Р.** рассматривается в рамках проблематики трудовой мотивации, *трудового конфликта*, сопротивления на рабочем месте.

В совр. России **Р.** наблюдается как протестная форма действий главным образом в угольной промышленности, причем в крайней его форме — саботажа в связи с невыплатами зарплаты. **Р.** советского типа (работа «с прохладцей») практически не фиксируется исследователями (из-за давления рынка труда).

Лит.: *Кара-Мурза А.* Советская цивилизация: от Великой Победы до наших дней. — М.: «Эксмо-Пресс», 2002. Кн. 2; *Кравченко А. И.* «Мир наизнанку»: методология превращенной формы // Социологические исследования. 1990. № 12; *Херцберг Ф., Майнер М. У.* Побуждения к труду и производственная мотивация // Там же. № 1; *Lincoln J. R., Kalleberg A. L.* Culture, Control and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan. — Cambridge: Cambridge University-Press, 1992.

П. В. Романов

РИГИДНОСТЬ ТРУДОВАЯ — психологическое понятие, одна из *деструктивных форм трудового поведения*, неспособность человека к изменениям, необходимым для оптимального выполнения *работы*, а также привычек, от которых работнику трудно отказаться: работать в новых условиях, особенно неблагоприятных, в ином ритме, на иной технике и т. п. Человек, часто старательный и трудолюбивый, согласен мириться со всем, лишь бы ничего не менять.

Для работника в динамичном произ-ве его занятость там оборачивается постепенным регрессом проф., а в дальнейшем — и соц. статуса.

Исследования Н. Ф. Наумовой показали, что важной причиной ригидности работника является истощение его ресурса (возрастное, фазовое, информационное; иногда предел ресурсу ставит уровень развития трудового потенциала, способность к саморазвитию). Эмпирически это выражается в том, что чем меньше трудовой потенциал работника, тем более жестко конструируется система ценностей, их иерархичность, в то время как состав ценностей уменьшается.

См. также: Деструктивные формы трудового поведения, Профессионального продвижения система, Трудовой потенциал работника.

Лит.: *Гуревич К. М.* Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. — М.: «Наука», 1970; *Наумова Н. Ф.* Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. — М.: «Наука», 1988; *Шадриков В. Д.* Психология деятельности и способности человека. — М.: «Логос», 1996; *Китов А. И.* Экономическая психология. — М.: «Экономика», 1987.

Н. И. Шаталова

РОБОТОТЕХНИКА — область науки и техники, связанная с изучением, созданием и использованием принципиально нового технического средства комплексной автоматизации производственных процессов — робототехнических систем.

Такие системы являются многоцелевыми, удовлетворяющими требованию оперативного и гибкого переналаживания автоматизированного оборудования. В зависимости от основной функции различают манипуляционные робототехнические системы (стационарные и мобильные, перемещающиеся в пространстве) и информационные. Манипуляционные роботы имеют разные степени свободы (от 2-х до 20-ти и более), разные типы оперирования с предметами. Мобильные роботы различаются типами подвижного основания — колесные, шагающие, ползающие, плавающие, летающие, прыгающие и т. п. Роботов с информационно-вычислительным комплексом называют «интеллектуальными». Они способны выполнять команды, поданные на естественном языке.

Использование робототехнических систем, наделенных рядом «интеллектуальных» функций, в сочетании с компьютеризацией управления произ-вом означает, что совр. промышленность вступила в эпоху формирования нового постиндустриального (или информационного) производственно-технологич. уклада. При этом существенно изменяются требования, которые предъявляются к *квалификации* промышленного *персонала*. На предприятиях, внедряющих **Р.**, повышение *профессионализма* сопровождается существенным сокращением численности работающих.

См. также: Компьютеризация труда, Постиндустриальное общество.

Лит.: *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. — М.: «Academia», 1999.

Б. Г. Тукумцев

РОЛЕВАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖЕРА. Роли менеджера определяются требованиями его статуса в организации. Различны роли функциональных (отвечающих за работу конкретных отделов) и генеральных (руководящих несколькими подразделениями) менеджеров. Существенно дифференцированы и роли менеджеров высшего, среднего звена и линейных руководителей, напр. начальников цехов. Совершенно своеобразна ролевая система менеджеров проектов, руководящих создаваемыми для решения конкретных задач временными командами. Общим для всех этих категорий является то, что в их ролевую систему включены две основные функции: инструментальная (технологическая) — организация совместного труда для достижения предписанных целей — и соц. — сохранение работоспособного коллектива, команды и стимулирование работников.

Существует немало концепций, описывающих в **Р. с. м.** технологические функции. А.Файоль выделил шесть таких функций: административные; технич., коммерческие, финансовые операции; обеспечение безопасности; анализ хозяйственной деятельности. Л. Гулик полагал роли менеджеров связанными с задачами планирования, организации, комплектования штата, управления, координации, отчетности, составления бюджета. При этом главной он считал задачу сохранения структуры организации и обеспечение достижения ее целей.

В совр. литературе основное внимание обращается на соц. функции менеджера: планирование, организация, лидерство и контроль. Соц. функции лежат в основе типологии, предложенной Г. Минцбергом. Сгруппировав их, он выделил десять основных ролей: «наблюдатель», «проводник», «оратор» (информирование), «глава», «лидер», «связующее звено» (межличностные отношения), «предприниматель», «пожарный», «распределитель ресурсов», «участник переговоров».

Концепция «революции менеджеров» подчеркивает радикальный сдвиг разделения функций собственника и функций профессионального управляющего. Менеджеры обретают все большее влияние на развитие организаций и экономику в целом.

В совр. России профессия менеджера высоко востребована, причем высшие учебные заведения не поспевают за спросом на рынке труда.

См. также: Менеджмент, Организационная культура предприятия, Ролевая система работника.

Лит.: *Ансофф И.* Новая корпоративная стратегия. — СПб., 1999; *Ромашов О. В.* Реформы в России глазами предпринимателей // Социологиче-

ские исследования. 1996. № 9; *Argyris C.* On Organizational Learning. — Oxford, 1992; *Drucker P.F.* Innovation and Entrepreneurship: Practices and Principles. — Oxford, 1985; *Kanter R. M.* When Giants Learn to Dance. Management in Careers in the 1990. — New York, 1989.

Л. С. Яковлев

РОЛЕВАЯ СИСТЕМА РАБОТНИКА — предписанная формальными и неформальными нормами совокупность деятельностей, которую должен выполнять работник, занимающий определенное положение в организации.

Основанием для формирования **Р. с. р.** служит *разделение труда.* С позиций К. Маркса и его последователей (прежде всего Г. Бравермана) оно обусловливает превращение работника в функциональный элемент со статусом простого исполнителя. При этом происходит предельное обеднение, упрощение **Р. с. р.** вплоть до сведения к одной элементарной операции (*частичный работник*). Определенные основания для подобных суждений дает классич. система *менеджмента*, в которой управленч. и исполнительские роли жестко разделены.

Р. с. р. связана с должностными инструкциями и системой неформальных правил — ролевых ожиданий (экспектаций). Первые предполагают характеристику обязанностей сотрудника, его полномочий, процедур отчетности и сопровождаются описанием *рабочего места*. Вторые поддерживаются соц. контролем работников и руководства (одобрением или осуждением). Разделяют «предписанную роль», заданную формальными и неформальными нормами, и «исполняемую роль», т. е. то, как выглядит **Р. с. р.** в явном поведении.

Правомерно связывать описываемую модель с теорией статусной дифференциации П. Блау и опосредованно со стратегическим интеракционизмом И. Гоффмана.

Лишь в идеально функционирующей организации наблюдается полное соответствие **Р. с. р.** нормативным требованиям. В реальных практиках мы имеем дело с более или менее явно выраженными долговременными или кратковременными, межролевыми и внутриролевыми конфликтами.

В **Р. с. р.** существенны не только ожидания окружающих по отношению к работнику, но и ожидания работника относительно условий, оплаты труда и определенного типа поведения коллег и руководителей (концепция «зеркального Я» Г. Мида как представления себя глазами других). Их несоответствие и ведет к ролевому конфликту (несоответствие образов личностного «Я» и

«зеркального»). Ролевой конфликт может иметь место и при неадекватном понимании работником соответствующих его роли прав и обязанностей. Классический ролевой конфликт — следствие маргинального статуса работника (Р. Линтон). Напр., бригадир для коллег — и «свой», и проводник начальственных решений, равно как и в общении с мастером или начальником цеха, для которых он «свой» как руководитель и «не свой» как представитель бригады рабочих. Маргинальный статус требует быстрого переключения в соответствующую ролевую систему.

Ролевые конфликты связаны также с многообразием рабочей силы, дифференцируемой по этническому происхождению, конфессиональной принадлежности, проф., образовательному уровню и ряду других признаков. Для российских условий ввиду отсутствия развитой *корпоративной культуры* такого рода конфликты — предмет внимательного изучения и соц. профилактики. Ее основные направления — *гуманизация труда,* гибкие формы менеджмента, соучастие наемных работников в управлении, «человеческие отношения».

См. также: Нормативная регуляция трудового поведения, Организационная культура предприятия, Организационное поведение, Психологический климат в организации.

Лит.: *Бреев В. Д.* Человек и производство. — М., 1989; Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. — М., 1997; *Шершнева Е. Л., Фельдхофф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. — СПб.: «Петрополис», 1999; Хозяева и работники / Под ред. В.А.Ядова. — М., 2003; *Organ D. W.* Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome. — Lexington, 1988.

Л. С. Яковлев

РУТИННЫЙ ТРУД — *труд*, повторяющий простейшие операции и не требующий высокой *квалификации*, инициативности работника.

Р. т. господствовал в традиционных об-вах, а в совр. России он сохраняется в немеханизированном сельскохозяйственном производстве на подсобном участке, частично в работе по дому и т. п. В промышленном производстве **Р. т.** доминирует там, где работники заняты на морально устаревшем оборудовании, в кустарном или конвейерном производстве с пооперационным *разделением труда*.

См. также: Конвейерный труд, Обогащение труда, Отчуждение, Тейлоризм, Частичный работник.

Лит.: *Котарбинский Т.* Трактат о хорошей работе. — М.: «Экономика», 1975; *Пригожин А. И.* Нововведения: стимулы и препятствия. — М.: Политиздат, 1989.

РУЧНОЙ ТРУД — вид *труда*, который выполняется путем физических усилий работника без применения механизмов.

Выделяют чисто **Р. т.** и **Р. т.** с применением простейших орудий, а также с использованием животных. Основная масса **Р. т.** применяется на простых, монотонных операциях, требующих низкой *квалификации*. Основное — обретение механического навыка.

Р. т., связанный с использованием простых приспособлений, в принципе не отличается от чисто ручного. Эти приспособления (топор, лопата и т. п.) лишь несколько облегчают физическую нагрузку.

Р. т. низкой квалификации используется и в работе сложных, в том числе автоматич., агрегатов для подачи в них заготовок и приема готовой продукции. Он относится к категории «ручной труд при машинах и механизмах».

Однако **Р. т.** может применяться и на высококвалифицированных операциях: на сборке, в ремонтных, экспериментальных произ-вах, в сфере обслуживания и т. д.

См. также: Вспомогательные рабочие, Мануфактурное разделение труда, Производственно-технологический уклад труда, Труд в «примитивных» сообществах.

Лит.: *Подмарков В. Г.* Введение в промышленную социологию. — М.: «Мысль», 1973; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Н. В. Авдошина

РЫНКА ТРУДА СЕГМЕНТЫ — субрынки, отличающиеся спросом на работников определенной профессии и квалификации.

Теория сегментации рынка труда предполагает его разложение по *профессиям*, *специальностям*, *квалификациям*, формам *занятости* с учетом половозрастной и этнической (в России) принадлежности.

Различают первичный и вторичный рынки труда. Первичный ориентирован на относительно высокую оплату труда, стабильный уровень занятости, высокую квалификацию, возможность проф. продвижения и карьерного роста. Вторичный охватывает *рабочие места* с низкими требованиями к профессионально-ква-

лификационному уровню работника, относительно низким уровнем *заработной платы*, ограниченными перспективами проф. продвижения, отсутствием гарантий стабильности. Как правило, лица, занимающие рабочие места на вторичном рынке труда, имеют специальности, предполагающие низкую квалификацию.

Другой подход — выделение сегмента, включающего работников, которые принадлежат к социально уязвимым группам. Они отличаются ограниченной возможностью использования трудового потенциала: инвалиды, граждане пенсионного возраста, одинокие женщины, имеющие детей.

Анализ состояния сегментов рынка труда позволяет более конкретно оценивать уровень занятости и дефицита рабочей силы по каждой категории работников.

См. также: Безработица, Поведение на рынке труда, Рынок труда.

Лит.: *Адамчук В. В. и др.* Экономика и социология труда. — М.: ЮНИТИ, 1999; *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; *Слезингер Г. Э.* Труд в условиях рыночной экономики. — М., 1996.

Р. В. Карапетян

РЫНОК ТРУДА — конкурентные отношения на основе спроса и добровольного предложения найма со стороны работников определенных профессий и квалификации.

Р. т. формируется на основе спроса и предложения, стоимости рабочей силы, предельной *производительности труда* и конкуренции между работниками, обладающими различными ресурсами *профессионализма* и трудоспособности. Он предполагает меняющуюся долю *безработных* в составе трудоспособного населения, связан с экономич. циклами подъема и спада деловой активности.

Гос-ва, проводящие интенсивную соц. политику, обеспечивают определенные гарантии соц. защиты по *безработице*.

См. также: Государственная служба занятости, Поведение на рынке труда, Политика в сфере занятости, Рынка труда сегменты.

Лит.: *Гимпельсон В. Е., Магун В. С.* Уволенные на рынке труда: новая работа и социальная мобильность // Социологический журнал. 1994. № 1; *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; Государственные и частные службы занятости на рынке труда / Под ред. В. Кабалиной, И. Козиной.— М.: РОССПЭН, 2000; *Капелюшников Р.* Российский рынок труда: адаптация без реструкту-

ризации. — М.: Изд-во Высшей школы экономики, 2001; *Ракитская Г. Я.* Социально-трудовые отношения. — М.: Ин-т перспектив и проблем страны, 2003.

С

САМООТЧУЖДЕНИЕ ТРУДА — одно из проявлений *отчуждения труда*, в самом общем виде — отчуждение человека от своей жизнедеятельности.

Данная идея была заимствована К. Марксом из философии Гегеля и в особенности Фейербаха, однако подвергнута критич. интерпретации. Для Маркса отчуждение от жизнедеятельности представляется отсутствием у субъекта мотивированности к труду как общественно-полезной деятельности и противопоставлением себя и своих потребностей реальным условиям существования, создаваемым собственным *трудом*.

В теории К. Маркса **С. т.** заключается в том, что труд для рабочего является чем-то внешним, не принадлежащим самому *субъекту труда*. В своем труде субъект не утверждает себя, а отрицает, изнуряет свою физическую и духовную природу, разрушая ее. Поэтому его труд выступает как *принудительный труд*, будучи лишь средством для удовлетворения других потребностей.

См. также: Добровольный (добровольческий) труд, Отчуждение, Удовлетворенность трудом.

Лит.: *Давыдов Ю. Н.* Труд и свобода. — М., 1962; *Маркс К.* Экономическо-философские рукописи 1844 года // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 42; *Нарский И. С.* Отчуждение и труд: По страницам произведений К. Маркса. — М.: «Мысль», 1983; Сборник статей. Вып. I / Под ред. Б. В. Маркова, Ю. Н. Солонина, В. В. Парцвания. — СПб.: «Петрополис», 2001; *Adorno Th. W.* Negative Dialektik. — Frankfurt am Main, 1966.

Р. В. Карапетян

САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА — факторы производственной среды, оказывающие влияние на здоровье, *работоспособность*, *отношение к труду* и самочувствие работников в целом.

К основным элементам **С.-г. у. т.** относят: уровень шума, вибрации, загазованности и запыленности воздуха и рабочей среды,

освещенности, температурного режима, контакта с водой, маслом, токсичными веществами, наличие сквозняков.

В зависимости от соответствия названных условий нормативам выделяют *рабочие места* с нормальными и неблагоприятными для *работы* и здоровья человека **С.-г. у. т.**

Установлено, что в советском об-ве показатели неудовлетворенности санитарно-гигиеническими условиями занимали устойчивое второе место, уступая лишь неудовлетворенности размером *заработной платы*. В советское время к созданию благоприятных *условий труда* рабочие относились весьма притязательно и болезненно реагировали на ухудшения.

На всем протяжении 1990-х гг. отмечалось ухудшение условий санитарии и гигиены при снижении требований к ним со стороны работников. Последнее во многом обусловлено ростом притязаний к размеру заработка и не меньше — к стабильности самой работы, что вытеснило санитарию и гигиену на периферию оценок произв. ситуации. Работники адаптируются к неудовлетворительным условиям труда, готовы поступиться ими ради сносной зарплаты. Гос. и административный контроль за нормативами условий труда резко ослаблен, иногда вовсе отсутствует.

См. также: Гигиенические нормативы условий труда, Социально-бытовые условия труда.

Лит.: *Темницкий А. Л.* 1) Состояние удовлетворенности трудом рабочих промышленного предприятия в современных условиях // Отношение к труду, быту и досугу (теоретико-прикладные аспекты исследования) / Отв. ред. В. Д. Патрушев. — М.: Ин-т социологии РАН, 1992; 2) Условия труда и удовлетворенность ими работников промышленных предприятий с различными формами собственности // Повседневная жизнедеятельность и трудовое поведение работающего населения / Отв. ред. В. Д. Патрушев. — М.: Ин-т социологии РАН, 1999.

А. Л. Темницкий

СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА — *работа*, производимая по инициативе *работодателя* за пределами узаконенной продолжительности *рабочего времени*, ежедневной работы (смены), а также сверх нормы рабочих часов за учетный период.

По закону привлечение к **С. р.** производится работодателем с письменного согласия *работника* в следующих случаях: 1) при произ-ве работ, необходимых для обороны страны, для предотвращения произв. аварии, либо для устранения ее последствий или последствий стихийного бедствия; 2) при произ-ве общественно необходимых работ по водо- и газоснабжению, отопле-

нию, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование; 3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по технич. условиям произ-ва не могла быть закончена в установленное рабочее время, при условии, что ее незавершение может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, гос. или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей; 4) при произ-ве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников; 5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

В других случаях привлечение к **С. р.** допускается законом с письменного согласия работника и с учетом мнения *профсоюза*. Согласно ст. 99 ТК РФ, **С. р.** не должны превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Не допускается привлечения к **С. р.** беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет и других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к **С. р.** допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от **С. р.**

Однако почти повсеместно, но особенно на предприятиях малого и среднего бизнеса российские работодатели нарушают установленные правила и ограничения: отсутствуют учет рабочего времени, табели, графики сменности, письменные согласия работников для привлечения их к **С. р.** Имеет место практика, когда при постоянном привлечении работников к **С. р.** с ними заключаются договоры подряда на выполнение определенных работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени или договоры по внутреннему совместительству по этой же *профессии*, на этом же *рабочем месте*; организуется привлечение работников к работе по внешнему совместительству на их же рабочем месте, на том же предприятии, по существу во вторую смену, у другого работодателя (который арендует помещение и оборудование).

В соответствии со ст. 152 ТК РФ размеры оплаты за **С. р.** могут определяться *коллективным договором* или *трудовым дого-*

вором. В любом случае оплата **С. р.** за первые два часа не может быть менее полуторного размера оплаты труда за нормальную продолжительность рабочего времени, за последующие часы она должна быть не менее двойного размера.

Похожая традиция оплаты **С. р.** существует и в других странах. В 1938 г. в США был принят закон, по которому обычная зарплата распространялась на «урочную работу», выполняемую в пределах 40 рабочих часов в неделю, были введены две разные системы оплаты — для тех, кто был занят на сдельной работе, и тех, кто находился на окладе.

См. также: Рабочий день, Режим труда и отдыха, Условия труда.

Лит.: *Варшавская Е., Донова И.* Сверхурочная занятость: международная практика и российский феномен // Человек и труд. 2005. № 6; *Денисова Ю. С.* Трудовая перегрузка работников — добрая воля или принуждение? // Социологические исследования. 2004. № 5; *Киселев В. Е.* Ненормируемый труд // Дайджест Директор. 2003. № 12; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; Трудовой кодекс РФ. — М.: «Проспект», 2004.

В. Ю. Бочаров

СВОБОДНОЕ ВРЕМЯ — часть *внерабочего времени*, остающаяся за вычетом времени, связанного с производством (дорога на работу, прием смены и т. п.), удовлетворением повседневных бытовых и физиологических потребностей, а также времени, затрачиваемого на *домашний труд*.

В структуре **С. в.** выделяют несколько элементов: активная творч. деятельность; учеба, самообразование; потребление продуктов культуры; физические и любительские занятия (хобби); общение с людьми; пассивный отдых и т. д.

С. в. представляет собой один из основных источников формирования *трудового потенциала работников.* Являясь основным ресурсом *рекреации*, восстановления физич. и психич. сил, **С. в.** в его досуговой составляющей выступает в качестве пространства деятельного развития личности.

Исследования последних 20 лет (В.Патрушев) фиксируют тенденцию сокращения объема **С. в.**, главным образом из-за широко распространенной практики вторичной занятости.

См. также: Досуг, Отпуск, Рабочее время.

Лит.: *Гордон Л. А., Римашевская Н. М.* Пятидневная рабочая неделя и свободное время трудящихся. — М., 1972; *Денисова Ю. С.* Трудовая пере-

грузка работников — добрая воля или принуждение? // Социологические исследования. 2004. № 5; *Патрушев В. Д.* 1) Время как экономическая категория. — М., 1966; 2) Динамика бюджетов времени горожан (с 1965 по 1997 г.) // Социологические исследования. 1999. № 1; 3) Изменения в использовании бюджета времени рабочих Москвы за 1923 —1991 годы. — М.: Ин-т социологии РАН, 1994.

Н. Ю. Чернова

СВОБОДНЫЙ ТРУД — 1) *труд*, основанный на способности человека поступать в соответствии со своими желаниями, интересами и целями; 2) труд, для которого характерно отсутствие социального, экономического, административно-правового принуждения; антипод *принудительного труда* или труда, вызванного внешними обстоятельствами.

В рабовладельческом об-ве свободным (в ограниченных пределах зависимости человека от природы и обычаев) можно считать не рабский труд (раб — «говорящее орудие»). В средние века «труд в поте лица» считался проклятием человека за его первородный грех, а понятие «*досуг*» трактуется в словаре Даля как «праздность и безделие». Р. Дарендорф использовал здесь метафору homo faber — человек, постоянно занятый каким-либо *видом труда*. Свободный труд свободных людей — идеал социалистов-утопистов. Ш. Фурье выдвинул идею о превращении труда в первую жизненную потребность и об уничтожении противоположности *умственного* и *физического труда*, что К. Маркс и Ф. Энгельс приняли как формулу коммунизма. По К. Марксу, **С. т.** выступает антиподом таких историч. форм труда с внешним принуждением, как рабский, барщинный и наемный. Главная идея — преодоление *отчуждения* труда при коммунизме и превращение его в «свободный обмен деятельностью».

В наше время в общераспространенном смысле свободным рассматривается ненаемный и *добровольный (добровольческий) труд*.

Труд, связанный с различными проф. статусами, различается соотношением свободы и принуждения. В ряде стран до сего времени сохраняется институт жесткого следования предписанным видам занятий, напр. кастовым в Индии, «итэ» в Японии. Реальным условием относительно свободного труда в совр. об-ве является демократизация всех сфер об-ва, включая широкие возможности получения проф. образования и выбора занятости на *рынке труда*.

См. также: Активность трудовая, Принудительный труд, Труд как ценность, «Трудоголик».

Лит.: *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Л. А. Кудринская

СЕКС-УСЛУГИ КАК ВИД ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ (sex work) — женская и мужская проституция, секс по телефону и секс-шоу.

Ряд исследователей утверждает, что продажа секса за деньги — это такой же труд, как и любой другой. Они трактуют секс исключительно как проф. деятельность, отделяя смысловые ассоциации с межличностными, романтическими отношениями, релаксацией и т. д. В постмодернистской трактовке в об-ве размываются границы между потреблением и объектом потребления, *работой* и отдыхом, потреблением и произ-вом товаров и услуг, секс превращается в работу, которая связана с потреблением тела и формированием определенного типа идентичности. Занятость в сфере секс-индустрии связана с затратами определенной доли эмоциональных ресурсов. Это уподобляет ее занятости в индустрии отдыха, так как требует исполнения эмоционально насыщенных ролей.

В ряде стран (Австралия, Германия, Нидерланды) **С.-у.** законодательно легитимированы с вытекающими отсюда формами соц. контроля — нормативами условий работы, медицинского освидетельствования, проф. организациями, условиями оплаты этих услуг. В этих странах (как, впрочем, и в других) существуют и нелегальная секс-индустрия, в которую вовлечены малолетние, нелегальные эмигранты, и подневольный труд, подпадающий под уголовное законодательство. В России и ряде других стран, где проституция запрещена, **С.-у.** функционируют как теневая и полутеневая криминальная занятость. Доходы в этом секторе в 1997 г. только в Санкт-Петербурге ориентировочно составляли 20 млрд. руб. В **С.-у.** вовлечено значительное количество людей. В Москве, по данным московского ГУВД, более 70 тыс. женщин занималось проституцией.

Формально запретив этот вид занятости, власти почти не препятствуют проституции, осуществляющейся в таких организациях, как массажные салоны и услуги эскорта, существующие практически в любом крупном промышленном городе.

См. также: Феминистский анализ труда.

Лит.: *Арбатова М.* Публицистика еще раз о легализации проституции http://arbatova.ru/publ/index7.html 2000; *Говорухин С.* Интервью // Вестник. 2000. № 4(237). 15 февраля http://www.vestnik.com/issues/2000/0215/win/sa-

velyev.htm; Москва продолжает оставаться «столицей» российской проституции // Московская альтернатива (http://msk.russ.ru/today/947668387.html, 26 IX 2000); *Brewis J., Linsted S.* «The worst thing is the screwing»: consumption and the management of identity in sex-work // Gender, work and organization. Vol. 3. N 2.

П. В. Романов

СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА ПО МЕСТУ РАБОТЫ — требования «сексуальных услуг» и прочие вербальные и физические действия сексуальной направленности, выдвигаемые в качестве условия приема на работу или ее сохранения.

Отказ от подобных предложений становится определяющим при вынесении решения о найме, сохранении *рабочего места* или продвижении по службе. Целью или результатом таких действий может быть влияние работодателя на *производительность труда* или создание устрашающей, враждебной или оскорбительной обстановки на рабочем месте.

Подобные действия квалифицируются как сексуальное домогательство, если их объект воспринимает это как принуждение. Принуждение к сексу — утонченный метод злоупотребления властью, и женщины, находящиеся в подчинении, наиболее часто становятся объектами сексуального преследования. В России внимание общественности к проблеме **С. д. п м. р.** было обращено благодаря деятельности центров гендерных исследований и женских организаций в середине 1990-х гг. Сложность ситуации для российских женщин состоит в том, что законом предусмотрена только уголовная, а не гражданская процедура рассмотрения таких дел. Согласно данным опроса, проведенного Московским центром гендерных исследований, за первую половину 1990-х гг. каждая четвертая женщина в России стала жертвой сексуальных посягательств на работе.

Важную роль играют кризисные центры, оказывающие юридич. и психосоциальную помощь женщинам, ведущие просветительскую работу с населением, органами внутренних дел и юриспруденции.

См. также: Дискриминация в сфере труда.

Лит.: Сексуальные домогательства на работе / Отв. ред. З. Хоткина. — М.: МЦГИ, 1996; Сексуальные домогательства на работе. Что это такое и как себя защитить (с учетом опыта США). — Тула, 1999.

Е. Р. Ярская-Смирнова

СЕРИЙНОЕ ПРОИЗВОДСТВО — тип промышленного производства, отличающийся изготовлением относительно ограниченной и периодически повторяющейся или меняющейся номенклатуры изделий.

В зависимости от масштабов выпуска одноименной продукции такое произ-во может быть крупносерийным, среднесерийным и мелкосерийным. Запуск в произ-во серий (партий) заданной номенклатуры изделий может повторяться через определенные промежутки времени, что позволяет совершенствовать технологию и создает благоприятные условия для внедрения *инноваций*.

СЕРТИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА — документально удостоверенные сведения о составе работников организации, соответствующих предъявляемым в ней требованиям, оформленным в виде стандарта или другого нормативного положения.

Госстандарт России утвердил в 1992 г. систему сертификации ГОСТ Р. Однако в ней требования к *персоналу* предприятий и системе его подготовки представлены недостаточно конкретно. По существу фиксирован механизм официального удостоверения компетентности (т. е. конкурентоспособности) персонала предприятий и организаций, сертификации *рабочего места* (специальности).

В России имеется лишь ГОСТ Р 51000.9-97, содержащий общие критерии для органов, проводящих **С. п.** В руководстве по **С. п.** для соискателей премий правительства РФ в области качества и эффективности использования потенциала работников предлагается шесть показателей. Если же обратиться к международному опыту, то в Великобритании уже с 1976 г. проводится аттестация сварщиков на основании проф. стандарта. В 80-е гг. аналогичные проф. стандарты появились в нац. системах стандартизации Германии и Японии. Аттестация и сертификация персонала начала рассматриваться в качестве эффективного способа подтверждения компетентности и стимулирования развития персонала. В 90-е гг. в развитых странах мира формируются нац. системы **С. п.** Первая была принята в Великобритании в 1989 г.

В России в настоящее время отсутствует система сертификации работающего персонала предприятий и организаций, отвечающая международным требованиям. Первым шагом в этом направлении было принятие Министерством труда совместно с Госстандартом постановления от 29/IV 1997 г. № 21/9 «О развитии системы сертификации персонала в РФ».

С. п. должна осуществляться на основе:

классификатора и стандартов *специальностей* и специализаций в проф. образовательном пространстве, учитывающих возможности человека и тенденции *научно-технологического прогресса*;

классификатора и стандартов *профессий* и должностей в пространстве рабочих мест, отвечающих требованиям реального произ-ва и возможностям проф. образования.

См. также: Аттестация персонала, Профессиональный отбор, Профессиональная успешность.

Л. А. Фиглин

СИТУАЦИОННЫЙ АНАЛИЗ. В социологии труда это комплексное исследование, ориентированное на решение конкретной социальной проблемы, возникшей в сфере *труда*.

Ситуация как объект анализа имеет событийные и временны́е рамки, в границах которых существует проблема. Последняя возникает, когда все или некоторые участники взаимодействия начинают ощущать существующий или предлагаемый порядок как не соответствующий должному. Возникновение проблемы — стимул развития ситуации. В случае если противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу становятся явными и требующими согласования и разрешения, говорят о конфликтной ситуации. Значимые события в рамках динамики ситуации называются эпизодами. Ситуации различаются по степени насыщенности эпизодами, которые могут быть разными либо повторяющимися. По временно́му признаку ситуации рассматриваются как прошлые, настоящие и будущие. Временны́е границы ситуации могут быть четкими или размытыми. Напр., четкие границы имеют ситуации сокращения кадров или аварии на производстве. Размытыми могут быть границы произв. конфликта.

Динамика ситуации может быть обусловлена внешними факторами (объективным развитием событий) или результатом взаимодействия людей, стремящихся подчинить себе ситуацию, изменить ее в соответствии со своими целями.

В **С. а.** принято выделять следующие факторы (элементы), влияющие на возникновение и развитие ситуации: 1. Предметный мир произ-ва (местоположение, территория, здания, оборудование, материалы и продукты произ-ва). 2. Нормы, действующие на момент возникновения и развертывания проблемной ситуации: законы, регулирующие произ-во и трудовые отношения; формальные правила, установленные на предприятии, и неформальные нормы, традиции, ценности. 3. Структура формального

и неформального взаимодействия между людьми, включенными в проблемную ситуацию (кто кому подчиняется, кто с кем находится в производств. взаимодействии, в дружеских (родственных) либо, напротив, во враждебных отношениях). 4. Цели и мотивы (обоснования) действий индивидов и групп, включенных во взаимодействие. Как правило, здесь фиксируется ориентация на собственные интересы субъектов, других людей, или на объективные условия. 5. Ресурсы индивидов и групп, включенных во взаимодействие. Индивиды или группы, обладающие значительными ресурсами (деньги, власть, солидарность), чтобы повлиять на ситуацию, называются субъектами ситуации. Они воздействуют на ситуацию разными способами, увеличивая либо ослабляя напряженность в развитии событий. 6. Определения ситуации действующими лицами (субъективные представления, персональные версии событий). 7. Поведенч. стратегии в рамках проблемной ситуации. В зависимости от того, как она определяется участниками событий, их поведение может быть планомерным, предсказуемым или хаотичным, активным или пассивным, успешным или безуспешным.

В литературе для описания субъективного представления о ситуации используется ряд близких терминов: «конструкт», «фрейм», «схема», «модель дискурса», «ментальная карта», «образ» и т. п. В определении ситуации важны когнитивные и эмоциональные аспекты, предопределяющие ее восприятие, интерпретации и оценки. Когнитивные аспекты — это тематическое структурирование, степень дифференцированности содержания, иерархия эпизодов, оценки ситуации по шкалам: простоты—сложности, понятности—непонятности, новизны—известности, центрации—децентрации содержания, стабильности—изменчивости, абстрактности—конкретности представлений. В анализ когнитивных аспектов включается также механизм номинации и стигматизации, т. е. приписывания «ярлыка», напр. «смутьян» — «защитник рабочих». Эмоциональные аспекты — это отношение к ситуации как личностно значимой либо незначимой, несущей положительные либо отрицательные впечатления, потенциально опасной или безопасной. Определения ситуации разными действующими лицами анализируются по критериям согласованности либо несогласованности интерпретаций. Здесь возможна оценка степени конформности, единомыслия индивидов и групп, включенных в ситуацию.

Основателем **С. а.** считается психолог К. Левин (K. Levin), предложивший теорию личностного и внешнего полей (теория

поля), причем поведение представляет собой функцию личности (ее аттитюды — социальные установки) и не зависящей от индивида ситуации. В 60-е гг. XX в. в психологии формируется направление психологии среды (Р. Баркер (R. Barker)). Среду (следом за Левиным) он понимал как комплекс условий, внешних сил и стимулов, воздействующих на индивида. Это направление скорректировало преувеличенное представление о значимости личностных черт в поведении при недооценке анализа внеличностных ситуационных факторов («фундаментальная ошибка атрибуции», т. е. приписывание «задним числом» личностных объяснений поступка).

Для **С. а.** наиболее адекватна методология case study, или «описание случая». Такие исследования не претендуют на распространение выводов на все предприятия, но способствуют более глубокому пониманию взаимосвязи между элементами ситуации.

Лит.: *Бурлачук Л. Ф., Михайлова Н. Б.* К психологической теории ситуации // Психологический журнал. 2002. № 1; Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период / Ред. В. И. Кабалина. — М.: РОССПЭН, 1997; *Росс Л., Нисбет Р.* Человек и ситуация. — М.: «Аспект-Пресс», 1999.

С. Г. Климова

СЛОЖНОСТЬ ТРУДА — основная характеристика *качества труда*, отличительный признак квалифицированного *труда*.

Она определяется составом выполняемых функций и особенно наличием творч. элементов, повышенной ответственностью, необходимостью принятия самостоятельных решений в процессе работы в нестандартных ситуациях и функций руководства произв. процессом.

С. т. предъявляет соответствующие требования к *квалификации* исполнителей — их общей и специальной подготовке и трудовым навыкам. Сложный труд, как физический, так и умственный, требует более высокого и продолжительного образования и соответствующих навыков. Чем сложнее труд, тем продолжительнее время обучения, тем выше требования к знаниям и опыту работника в силу более значительной интеллектуальной нагрузки при выполнении трудовых обязанностей.

Согласно марксистской теории, в единицу времени сложный труд создает большую стоимость, чем простой. При обмене товаров, являющихся продуктами простого и сложного труда, меньшее количество сложного труда приравнивается к большему количеству простого.

10 Зак. № 3469

Повышение уровня **С. т.** лежит в основе изменения профессионально-квалификационной структуры работников предприятия — увеличения доли квалифицированных работников.

См. также: Квалификации уровень, Профессиональная подготовка, Содержание труда.

Лит.: *Маркович Д. Ж.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Маркс К.* Капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23—24; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

В. Ю. Бочаров

СОВЕТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА (СТК) — выборный полномочный орган персонала предприятия, которому в советский период официально делегировались полномочия по участию в управлении производством.

Первые прообразы СТК на уровне произв. бригад — Советы бригад (СБ) — начали создаваться еще в 70-х гг. XX в. при внедрении *бригадной формы организации труда.* СБ избирались простым голосованием на годичный срок. Им предоставлялись право оценки вклада каждого работника в конечный результат труда бригады и определение коэффициента трудового участия (КТУ). СБ вменялись обсуждение случаев нарушения трудовой дисциплины, разработка мер по улучшению *условий труда* и т. п. Мастера, как правило, сотрудничали с СБ в укреплении трудовой дисциплины и повышении качества работы.

В начале 80-х гг. была предпринята попытка создать аналогичные советы на уровне цехов, а затем предприятий. Законодательное признание СТК предприятий получили в 1987 г. в рамках реформы управления и попыток использовать опыт зарубежного *менеджмента.* Закон «О государственных предприятиях и объединениях» признавал за работниками права собственника выделенной их предприятию части общенародной собственности и право принимать ответственные решения по всем важным вопросам деятельности предприятия.

Однако на большей части предприятий СТК не использовали предоставленные законом права. В лучшем случае они становились совещательным органом при администрации, не будучи заинтересованными в реализации вменяемых функций.

В то же время на ряде предприятий СТК создали прецеденты подмены администрации, предприняли попытки превратить соучастие в управлении в самоуправление. Это привело к

пересмотру законодательства и к ограничению полномочий СТК.

В настоящее время СТК на российских предприятиях не создаются. Между тем негативное отношение к этому механизму участия работников в управлении явно не соответствует ни созданию *корпоративизма*, ни совр. практике менеджмента.

В европейских странах вскоре после окончания второй мировой войны были созданы организации, подобные СТК. В Италии, напр., они называются «camera di lavoro» — совет труда. Подобные органы, членами которых являются делегированные от подразделений, представляют интересы работников в переговорах с администрацией, что важно при наличии многих профсоюзов. Права таких органов узаконены на общегосударственном уровне стран Евросоюза.

См. также: Бригадная форма организации труда, Включенность в организацию, Производственные советы.

Лит.: *Герчиков В. И.* Демократизация управления на промышленном предприятии // Экономическая социология и перестройка / Под ред. Т. И. Заславской и Р. В. Рывкиной. — М.: «Прогресс», 1989; Закон СССР «О государственном предприятии (объединении)» от 30/VI 1987 г. (с изменениями и дополнениями, внесенными Указом Президиума ВС СССР от 7/IV 1989 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1989. № 15. Ст. 105.

В. Ю. Бочаров, Б. Г. Тукумцев

СОВМЕСТНЫЙ ТРУД — *труд* сообща, на основе объединения работников, подчиненных реализации единой цели, общей *организации труда* и управления.

С. т. требует создания организационной структуры. В традиционных об-вах труд мог быть только совместным, обеспечивая выживание родовой общины в борьбе со стихией и животным миром.

Становление **С. т.** прошло несколько этапов. Ремесленный труд отличается изолированностью: каждый работник производит продукт индивидуально от начала до конца. *Кооперативный труд* — групповая работа, где каждый член кооператива делает свое дело от начала до конца, но обобществляется и совместно оплачивается соц. инфраструктура (помещения), сырье, сбыт продукции и т. д., что позволяет говорить уже о **С. т.** *Мануфактурной организации труда* присуща групповая работа, где *рабочие места* связаны технологически. В индустриальной системе имеет место технологич. взаимозависимость **С. т.** и труда индивидуализированного.

С началом становления *постиндустриального общества* **С. т.** начал уступать свои позиции *индивидуальному труду.* Тем не менее доля людей, занятых им, во много раз превышает долю самозанятых.

С. т. создает условия для формирования отношений соревнования и *солидарности*, способствует институциализации складывающихся здесь соц. норм и правил, ускоряет адаптацию молодых работников и освоение ими прогрессивных приемов труда. *Индивидуализация труда* в совр. формах его гибкой организации предоставляет работнику дополнительные возможности самореализации, но одновременно вызывает ощущение брошенности на «произвол бессердечных компьютерных технологий» (Р.Сеннет).

См. также: Кибуцы, Коллективный труд, Труд в постиндустриальном обществе.

Лит.: *Маркович Д.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Н. В. Авдошина

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДА — 1) в марксисткой теории — его социально-экономическая природа: свободный, принудительный или вынужденный капиталистическими производственными отношениями (*отчуждение* труда) труд; 2) технико-функциональные характеристики конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные *предметом труда*, *средствами труда* и формой организации производственного процесса.

В российской *социологии труда* в первом смысле, как правило, используется понятие «*характер труда*». **С. т.** включает степень его сложности и ответственности, уровень творч. возможностей, самореализации личности *работника* в процессе *труда*, соотношение исполнительских и управленч. функций, уровень технич. оснащенности, степень разнообразия трудовых функций, монотонности, предопределенности действий, самостоятельности и т. д.

Наиболее общее разделение по критерию **С. т.** — труд умственный и физический. Однако любой труд в той или иной мере предполагает затраты интеллектуальных и физических усилий. Уровень содержательности в труде зависит от возможности его построения по собственному плану, его осмысления и творч. исполнения против рутинного. Проблема повышения содержатель-

ности труда решается путем гуманизации, *обогащения труда*, гибкости режимов занятости.

В социологич. исследованиях используют разные классификации содержательности труда: а) простое обслуживание произ-ва (транспортировка, вспомогательные работы, операторские функции); б) сложное обслуживание (ремонтные работы, наладка машин и механизмов); в) организация и руководство процессом произ-ва или обслуживания; г) технологич. подготовка произ-ва; д) обслуживание процесса управления (экономич., юридич. и т. д.); е) разработка эффективных основ произ-ва.

Выявление соотношения физич. и интеллектуальных затрат при выполнении работы предполагает использование таких показателей, как степень физической нагрузки, мера ее однообразности (монотонности) или разнообразия и необходимость принятия самостоятельных решений. Оценки **С.т.** на данном рабочем месте по каждому показателю выставляют эксперты, пользуясь ранговой шкалой.

В массовых обследованиях **С. т.** в центре внимания оказывается работник с его притязаниями, соц. и физич. самочувствием. В советской социологии труда **С. т.** рассматривалось как ключевой фактор, характеризующий возможности развития личности в процессе труда. В выводах авторов монографии *«Человек и его работа»* подчеркивалось преобладающее значение **С. т.** в структуре компонентов *удовлетворенности работой* молодых рабочих. При этом рост притязаний к творч. работе напрямую зависел от общеобразовательного уровня рабочих и сложности работы. Позже выявилось, что **С. т.** как лидирующий мотив в рыночной экономике утратило лидирующую позицию, которую занимает озабоченность сохранением рабочего места.

Вместе с тем ценность интересной работы, по данным совр. российских исследований, остается стабильно высокой и в условиях рыночных преобразований. Она занимает третье место в структуре главных ценностей труда, уступая заработку и гарантиям *занятости*. Однако изменилась мотивирующая роль **С. т.** Установлено, что технико-функциональные характеристики рабочего места в 90-е гг. по сути не изменились, уровень разнообразия в труде не повысился, творчество не поощрялось, *повышение квалификации* не стимулировалось. **С.т.** выполняет сегодня преимущественно инструментальную роль и является дополнительным фактором повышения удовлетворенности размером заработка.

См. также: Виды труда, Гуманизация труда, Рабочее место, Сложность труда, Специализация труда, Разделение труда.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; Социальные проблемы труда и производства. Советско-польское сравнительное исследование / Под ред. Г. В. Осипова и Я. Щепаньского. — М.: «Мысль», 1969; Социология труда: Учебник / Под ред. Н. И. Дряхлова и др. — М.: МГУ, 1993; *Чангли И. И.* Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. — М.: Центр социального прогнозирования, 2002.

А. Л. Темницкий

СОЛИДАРНОСТЬ — 1) феномен сознания, основанный на идентификации индивида с некоторой общностью, которую он воспринимает в качестве реального субъекта соц. жизни, чья судьба и действия тесно связаны с его собственной судьбой; поэтому человек делегирует «своей» общности долю ответственности за себя и готов принять долю ответственности за других; 2) форма коллективного действия, участники которого осознают собственную субъектность, имеют общие интересы и способны предпринять организованные коллективные действия для их реализации.

В социологи понятие «**С.**» было выдвинуто О.Контом и развито Э.Дюркгеймом, который полагал **С.** естественным состоянием об-ва в силу *разделения труда* и необходимостью взаимодействия занятых разными *видами труда*. К.Маркс рассматривал **С.** *рабочего класса* как осознание его особых интересов и готовность к коллективным действиям в их защиту. Российские славянофилы рассматривали **С.** как общинную соборность. По Э.Гидденсу, **С.** — вид коллективной соц. практики, которая в конечном итоге может привести к формированию новых соц. институтов.

В периоды соц. трансформаций об-во объективно нуждается в ресурсе солидарности и инициативы — двух слагаемых соц. мобилизации, и задача власти, институтов гражданского об-ва состоит в том, чтобы стимулировать и целеориентировать развитие этих процессов.

Главная проблема изучения **С.** в рамках *социологии труда* — это выявление взаимосвязей между внешними условиями, стимулирующими становление и развитие разных ее форм, динамикой социально-идентификационных процессов субъектов рыночных трудовых отношений — *наемных работников* и *работодателей* — и соц. механизмами солидаризации (причинами, *стимулами*, достаточными или недостаточными условиями и т. д.).

Задачами изучения солидаризационных процессов могут быть описание и анализ механизмов согласования интересов между большинством и меньшинством в различных сообществах

рынка труда (профессиональных, предпринимательских), роли представительных органов *работников* во взаимодействии с работодателями и гос. структурами, становления субъектности разных групп работников (осмысление их особых интересов и готовности к их отстаиванию), факторов, влияющих на эти процессы (осознание значения группы в событиях, затрагивающих интересы сообщества; образов соц. пространства как представлений о более или менее близких группах и др.), особенностей коммуникации в группе (каналов для общения и обмена информацией, направлений коммуникаций), состава соц. ресурсов (образование, здоровье, влиятельность членов в «большом» об-ве, специальные навыки или умения), готовности к сотрудничеству с другими группами, к поиску согласованных решений либо к конфронтации, особенностей идеологии (ценности и особенности нормативной регуляции повседневного поведения).

См. также: Движение рабочей силы, Объединения (союзы) работодателей, Трудовой конфликт.

Лит.: *Вебер А. Б.* Классовая борьба и капитализм, рабочее и профсоюзное движение как фактор социально-экономического развития XIX—XX вв. М.: «Наука», 1986; *Конт О.* Общий обзор позитивизма. Западноевропейская социология XIX в. Тексты / Под ред. В. И. Добренькова. — М.: Международный университет бизнеса и управления, 1996; *Максимов Б. И.* Рабочие в реформируемой России. — СПб.: «Наука», 2004; Солидаризация в рабочей среде / Под ред. В. А. Ядова. — М.: Ин-т социологии РАН, 1998; *Франк С.* Духовные основы общества. — М.: « Республика», 1992.

С. Г. Климова

СОРЕВНОВАТЕЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ТРУДЕ — отношения, которые непроизвольно или сознательно возникают между людьми, занятыми совместной трудовой деятельностью, по поводу ее эффективности и оценки результатов труда каждого.

Основным мотивом формирования такого рода отношений является удовлетворение одной из сущностных потребностей человека в самореализации и самоутверждении. Соревновательные отношения — значимый *мотиватор* его трудового поведения, самоутверждения в организации.

Субъекты соревновательных отношений — отдельные работники или группы и организованные общности. Эти отношения могут развиваться спонтанно и целенаправленно. Соревновательность пронизывает все без исключения процессы, в которые включен человек, от межперсональных до внутригрупповых. Соревновательность охватывает также все сферы жизнедеятельно-

сти: экономич., социокультурную, политич. и др. Это одно из свойств человеческой природы — стремление слиться с общностью и выделиться из нее. Соревновательности присущи свойства симметричности и динамичности. Первое — наличие стремления к конкурентности и вместе с тем готовности к подчинению групповым нормам. Второе — проявление динамизма в различных фазах развертывания соревновательности. Вариант соревновательных отношений — стремление к собственной выгоде и небрежение интересами других — конкуренция.

Оптимальный вид соревновательности — «конструктивное сотрудничество» как совмещение индивидуальных и групповых интересов.

Соревновательность в середине XX в. рассматривалась в рамках конкурентно-кооперативной теории взаимодействия (М. Дойч). Вклад отечественной науки в ее изучение заключался в разработке концепции «социалистического соревнования» и формировании основ теории организации соревнования. Ряд положений этого подхода к проблеме широко используется в других странах (напр., «кружки качества» в Японии).

См. также: Конкурентные отношения в труде.

Лит.: *Воейков М. И.* Хозяйственный механизм и соревнование. — М.: «Экономика», 1983; *Костюшев В. В.* Соревновательные и кооперативные процессы в трудовом коллективе (проблемы исследования и управления). — Л.: ИСЭП АН СССР, 1986; *Мальцев В. А.* Соревнование и личность. — М.: «Мысль», 1983; Соревнование и конкуренция. — М., 1983; *Bonta B. D.* Cooperation and competition in Peaceful Societies // Psychological Bulletin. 1997. Vol. 121. N 2.

В. В. Левченко

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА В СФЕРЕ ТРУДА — система законодательных и социально-экономических мер, обеспечивающих право человека на *труд* и социальные гарантии в сфере труда.

Основные направления соц. защиты предусматривают: содействие эффективной *занятости* трудоспособного населения; предоставление дополнительных гарантий занятости слабозащищенным соц. группам (инвалиды, люди пенсионного возраста, женщины, самостоятельно воспитывающие детей, выпускники учебных заведений) и испытывающим трудности в поиске *работы*; контроль за выплатой *заработной платы* и всех видов соц. пособий в размерах и сроках, соответствующих законодательству; охрану здоровья работающих и профилактику неблагоприятных *условий труда*; оказание материальной и иной помощи ли-

цам, попавшим в кризисные ситуации; обеспечение равных прав граждан в сфере *трудовой деятельности* независимо от возраста, пола и национальной принадлежности.

С. з. в с. т. осуществляют социально-организационные и социально-нормативные институты. Первые — гос-во, *профессиональные союзы*, различные обществ. и политич. организации. Гос-во — главный институт, обеспечивающий соц. защиту путем установления *минимального размера оплаты труда*, выплаты *пособий по безработице*, содействие в *трудоустройстве* безработных, проведение активной политики в сфере занятости, разработки и внедрения комплекса мер для работников, которые в силу объективных обстоятельств неконкурентоспособны на *рынке труда*. Одним из механизмов стимулирования самозанятости населения является предоставление безработным разовой компенсации для открытия собственного дела взамен пособия по безработице. При этом поддержка осуществляется вначале путем обучения основам предпринимательской деятельности, консультаций, создания социально-деловых центров, а затем, после представления бизнес-проекта, выплаты претенденту средств для самозанятости.

Профсоюзы призваны контролировать соблюдение *работодателями* прав, свобод и гарантий работников. *Трехсторонняя комиссия по регулированию трудовых отношений* — институт защиты *трудящихся*, действующий на основе принципов *социального партнерства* между ними, работодателями и гос-вом.

Ко второй группе институтов соц. защиты относятся: институт трудового найма, обеспечивающий строгость *договорных трудовых отношений* на предприятиях и в организациях; *тарифные соглашения*, трудовые контракты, *коллективные договоры* как правовые гаранты соц. защищенности работников.

См. также: Государственная служба занятости, Социальная политика в сфере труда, Трудовой договор.

Лит.: *Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е.* Экономика и социология труда. — М.: ЮНИТИ, 1999; Социальная энциклопедия. — М.: «Большая российская энциклопедия», 2000; Теория и методика социальной работы. — М.: «Союз», 1994.

Н. Ю. Чернова

СОЦИАЛЬНАЯ ИНФРАСТРУКТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ — комплекс организаций, служб, находящихся в ведении предприятия, деятельность которых прямо не связана с производством, а направлена на оказание соц. услуг работникам и членам их семей.

С. и. п. — широкий спектр различных соц. услуг работникам в виде спортивных учреждений (стадионы, бассейны, физкультурные залы, спортивные комплексы), учреждений отдыха (санатории, профилактории, дома отдыха, туристические и детские комплексы), учреждений культуры (дворцы культуры, концертные залы, молодежные центры, библиотеки), жилищно-коммунального комплекса (котельные, жилища работников), подразделений, осуществляющих соц. обеспечение (оказание помощи пенсионерам, детские сады, оздоровительные учреждения для детей), медицинское обслуживание, обеспечение работников продуктами питания (подсобные хозяйства).

На советских предприятиях соц. инфраструктура (соцкультбыт) была элементом соц. политики гос-ва, в рамках которой соц. поддержка оказывалась в значительной степени по месту *работы* и являлась частью патерналистской системы управления. Объем финансирования соц. инфраструктуры был связан со статусом предприятий в экономике.

В условиях постсоветских реформ, приватизации и акционирования учреждений соц. инфраструктуры последовали сокращение их финансирования из гос. бюджета и передача в ведение муниципалитетов, которая завершилась к 2000 г.

В настоящее время социальные программы произв. предприятий сокращаются, но не исчезают. Они имеют существенное значение для стабилизации *персонала* и формирования атмосферы *корпоративизма*.

Во многих экономически развитых странах генеральные соглашения между администрацией и *профсоюзами* по трудовому законодательству непременно включают компоненты соц. комплекса.

См. также: Патернализм, Социальная политика в сфере труда, Социально-трудовая сфера.

Лит.: *Виноградова Е.* Российские предприятия: занятость, заработная плата, социальная инфраструктура // Рос. социально-полит. вестн. 1996. №1/2; *Григорьев О. А., Романов П. В.* Муниципализация социальной инфраструктуры предприятий: перспективы социологического исследования. — Саратов: «Абрис», 2000; *Дугалова Г. Н.* Социальная инфраструктура территориально-производственного комплекса. — Алма-Ата, 1989; *Кабалина В. И., Сидорина Т. Ю.* Предприятие—город: трансформация социальной инфраструктуры в период реформ // Мир России. 1999. Т. 8. № 1—2; *Flora J. L., Sharp J., Flora C.* Entrepreneurial social infrastructure and locally initiated economic development in the nonmetropolitan United States // Sociol. quart. 1997. Vol. 38. N 4.

П. В. Романов

СОЦИАЛЬНАЯ НАПРЯЖЕННОСТЬ НА ПРЕДПРИЯТИИ — устойчивое рассогласование интересов субъектов *договорных трудовых отношений*, которое проявляется в латентных (неявных) или явных противоречиях между работниками и руководством.

Социальная напряженность имеет высокую вероятность перехода в открытый конфликт между сторонами, является индикатором социально-психологич. климата на предприятии. В основе социальной напряженности лежит групповая (коллективная) неудовлетворенность вследствие разрыва между ожиданиями *наемных работников* (оплата труда, его условия) и фактическим уровнем реализации этих ожиданий. Уровень **С. н. н п.** зависит от степени взаимопонимания, своевременного разрешения возникающих противоречий между *работодателем* и наемными работниками, готовности обеих сторон пойти на компромисс. Факторы, влияющие на уровень социальной напряженности: степень несовпадения интересов работодателей и работников; различия в понимании ответственности за невыполнение сторонами своих договорных обязательств; состояние неравенства во взаимоотношениях; степень солидаризации наемного *персонала* в утверждении своих требований и защите своих интересов.

В России с началом экономич. реформ, сопровождавшихся сокращением *рабочих мест*, задержками выплат *заработной платы*, высоким уровнем дифференциации в оплате труда, практикой неоплачиваемых административных отпусков и т. д., наряду с ухудшением *уровня жизни* работников в начале 90-х гг. наблюдались стихийные акции протеста, причем одновременно имело место отсутствие *солидарности* между работниками, соперничество за занятость. Именно в это время проводятся исследования природы социальной напряженности. Были предложены различные методики ее измерения в зависимости от задач исследования. Одна из первых — индекс социальной напряженности путем суммирования оценок частных неудовлетворенностей различными элементами производственной и непроизводственной сферы как показатель интегральной удовлетворенности/неудовлетворенности. Социальную напряженность можно рассматривать в качестве результата трех взаимовлияющих факторов: общей неудовлетворенности, способов ее проявления и массовых действий (Ю. В. Платонов, 1991 г.).

В самарском мониторинге *социально-трудовой сферы* (Б. Г. Тукумцев, 1998 г.) для оценки и фиксации уровня социальной напряженности использовались следующие показатели: а) неудов-

летворенность работой; б) определение виновного в неудовлетворительном состоянии каких-либо элементов производственной ситуации; в) солидарное отношение работников по вопросу определения виновного в существующем неудовлетворительном состоянии; г) оценка вероятности открытого конфликта с администрацией в ближайшее время; д) оценка способности коллектива к организованным действиям для устранения неудовлетворительной ситуации; е) самооценка готовности участвовать в открытых массовых акциях протеста. Полученные на основе этой кумулятивной шкалы данные свидетельствовали о том, что на промышленных предприятиях более 50 проц. работающих считало, что в их организации имеет место высокая социальная напряженность.

Сегодня проблема измерения социальной напряженности в том, что большинство разработанных методик направлено на выявление ее уровня с учетом явных признаков. Латентная социальная напряженность труднее поддается изучению. Возможно, это одна из причин исследовательского парадокса, когда при объективно высоком уровне развития кризисных процессов на предприятии исследователями фиксируется низкий уровень социальной напряженности.

См. также: Трудовой конфликт.

Лит.: *Зайцев А. К.* Социальный конфликт. М.: «Academia», 2000; *Платонов Ю. В.* Социальные конфликты на производстве // Социологические исследования. 1991. № 11; *Соловьев С. С.* Методика измерения социальной напряженности в вооруженных силах // Там же. 1993. № 3; *Шмонин Д. А.* О возможности измерения социальной напряженности в социологических исследованиях // Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России / Отв. ред. Е. Ф. Молевич, Б. Г. Тукумцев. — Самара, 1999; *Чернобай П. Д.* Социальная напряженность: опыт измерений // Социологические исследования. 1992. № 7.

В. Ю. Бочаров

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ТРУДА — целенаправленная система законодательных и административных правил и практик, касающихся положения *наемных работников* и обеспечения им определенных социальных гарантий.

Эта политика должна ориентироваться на рекомендации *Международной организации труда (МОТ)*, опыт промышленно развитых стран с учетом состояния экономики и развития трудового законодательства в данном гос-ве, состояние *договорных трудовых отношений* и нац. традиций.

Основными направлениями **С. п. в с. т.** большинства развитых стран в совр. условиях являются следующие.

1. Содействие продуктивной *занятости* и защите от *безработицы* (как это предусмотрено конвенцией МОТ). Принципиальное значение имеет распределение средств, расходуемых на обеспечение занятости и выплату пособий безработным, так как чем выше доля пособий, тем ниже стимулы к труду (принцип — «работа вместо социальной помощи»). Создание экономич. условий, при которых трудоспособный человек отдавал бы предпочтение *работе*, а не соц. помощи, — основное направление активной политики мотивации труда. В ряду других мероприятий предполагается развертывание служб по *трудоустройству*, развитие самозанятости и предпринимательства.

2. Политика в области оплаты труда и формирования доходов *наемных работников. Минимальный размер оплаты труда* (МРОТ) должен соответствовать уровню *прожиточного минимума*.

3. Обеспечение безопасности и гигиены труда в соответствии с Конвенцией МОТ. Приоритетными являются меры социотехнического характера, а не компенсационные решения — льготные пенсии и другие выплаты за работу в неудовлетворительных условиях труда.

4. Гуманизация труда, а также утверждение международных стандартов в области трудовых и управленческих отношений: прав *профсоюзов* , участия работников в управлении (принцип *социального партнерства*) и др.

См. также: Государственная служба занятости, Политика занятости, Социально-трудовая сфера.

Лит.: *Денисова Ю. С.* Трудовая перегрузка работников — добрая воля или принуждение? // Социологические исследования. 2004. № 5; Конвенции и рекомендации МОТ. — М., 1991. Т. 2; *Слезингер Г. Э.* Труд в условиях рыночной экономики. — М.: ИНФРА-М, 1996; *Соколова Г. Н.* Социальная политика государства в сфере труда и трудовых отношений // Социологические исследования. 2004. № 4; Труд и социальное развитие: Словарь. — М.: ИНФРА-М, 2001.

О. В. Мраморнова

СОЦИАЛЬНАЯ СУЩНОСТЬ ТРУДА — в марксистском подходе отношения между людьми, связанными организацией, в процессе производственной деятельности по поводу ее целей, используемых материалов и средств производства, организации труда, информации, характеристик участников трудового процесса.

С. с. т. проявляется прежде всего в отношениях собственности, а также в управленческих отношениях, системе потребностей и ценностей, связанных с трудом, в формальных и неформальных нормах *трудового поведения*, условиях, стимулирующих или препятствующих развитию личности работников.

По К. Марксу, **С. с. т.** отличается от простой (абстрактной) и экономич. его сущности. В первом случае имеется в виду целесообразность и результативность физических и интеллектуальных действий в процессе труда. Экономич. сущность труда проявляется в произ-ве товара, стоимости, размерах капитала, а работники рассматриваются как рабочая сила, способная к труду определенной сложности, интенсивности и объема.

См. также: Идеология трудовых отношений, Исторические эпохи общественного разделения труда, Социальные функции труда, Труд как ценность.

Лит.: *Иноземцев В. Л.* За десять лет. К концепции постэкономического общества. — М.: «Academia», 1998; *Маркс К.* Экономико-философские рукописи 1846—1848 гг. // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 46; *Михайлова Т. Н.* Труд: опыт социально-философского изучения. — М.: «Academia», 1999; *Ракитская Г. Я.* Социально-трудовые отношения. (Общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России). — М.: Ин-т перспектив и проблем страны, 2003; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004.

Н. Ю. Федоров

СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА. 1. Система поддержания, воспроизводства и развития достойных условий жизнедеятельности граждан, включая трудовую деятельность. В этом смысле термин возник в 60-е гг. в СССР в связи с разработкой долгосрочных планов экономич. и соц. развития и ограничивал **С. с.** комплексом учреждений, услуг, необходимых для нормальной трудовой и иной общественно полезной деятельности. 2. В совр. понимании **С. с.** как предмет соц. политики — создание условий достойного качества жизни, осуществление прав и свобод граждан, разрешение соц. и этнических конфликтов, соц. защита, преодоление разрыва между бедностью и богатством, городом и деревней, достижение баланса интересов различных соц. групп.

Функциональная роль **С. с.** раскрывается в повседневной непроизводственной жизни, обеспечении соц. связей, удовлетворении жизненных потребностей граждан в товарах, услугах, *рекреации*, освоении культуры, в деятельности обществ. и религиоз-

ных организаций, средств массовой информации. Функции **С. с.** — обеспечение благоприятных условий для развития культуры и психофизического благополучия групп и индивидов, что предполагает создание эффективных и доступных институтов здравоохранения, образования, спорта и туризма, эффективную соц. защиту низкоресурсных групп населения, преодоление бедности и нищеты, снижение *безработицы*, сдерживание разного рода «соц. болезней» — преступности, алкоголизма, наркомании и др.

Неразвитость **С. с.** свидетельствует о слабости соц. политики гос-ва.

В совр. развитых странах соц. политика фокусирует внимание на реализации интересов соц. групп, поддержании их конкурентоспособности. Успех соц. политики в совр. социологии связывается также с формированием «сетевого об-ва» (т. е. не жестко стратифицированного), способного к воспроизводству соц., человеческого и культурного капитала в условиях глобализации.

В период постсоветских реформ **С. с.** считалась одним из элементов экономич. стратегии, а ее развитие входило в состав целей реформ. Текущие российские реформы требуют трансформации **С. с.**, системы многопрофильной соц. защиты, содействия человеку на протяжении всей его жизни.

См. также: Качество трудовой жизни, Социальная политика в сфере труда, Социально-трудовая сфера, Трудовой потенциал работника, Уровень жизни.

Лит.: Государственная социальная политика и стратегии выживания домохозяйств / Под ред. О. И. Шкаратана. — М.: ГУ-ВШЭ, 2002; *Осадчая Г. И.* Социология социальной сферы. — М.: «Академический проект», 2003; *Розанваллон П.* Новый социальный вопрос. — М., 1997; Россия: трансформирующееся общество / Под ред. В. А. Ядова. — М.: КАНОН-Пресс-Ц, 2001; *Ярская В. Н.* Социальная политика, социальное государство и социальный менеджмент: проблемы анализа // Журнал исследований социальной политики. 2003. Т. 1. № 1.

В. Н. Ярская

СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА — элементы физической *трудовой среды,* обеспечивающие возможность удовлетворения потребностей работающих в питье, пище, специальной одежде, гигиене, хранении личных вещей и т. д.

К социально-бытовому блоку произв. организаций и предприятий обслуживания относятся: бытовые помещения, оборудованные индивидуальными шкафами для одежды, туалеты, душевые, комнаты личной гигиены женщин, питьевые устройства, бу-

феты и столовые, общежития для одиноких работников и т. п. Полное соответствие **С.-б. у. т.** действующим санитарно-гигиеническим нормативам — немаловажная предпосылка снижения утомляемости работающих и профилактики их здоровья, повышения их *удовлетворенности работой*. Состояние **С.-б. у. т.** — важная характеристика *культуры труда* в организации.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО — система институциализированных норм, социальных механизмов и процедур, призванных поддерживать баланс интересов сторон *договорных трудовых отношений*, а также способствовать достижению взаимопонимания и сотрудничества ради реализации корпоративных и общесоциальных интересов.

С. п. может рассматриваться как наиболее зрелая и рациональная система *трудовых отношений*. Известны различные модели **С. п.**

Амер. модель основана не столько на законодательстве, сколько на правосознании сторон и доброй воле. Хотя предприниматели отнюдь не отказались от антипрофсоюзной политики, профсоюзы, объединяя относительно небольшой контингент *наемных работников*, следуют идеям **С. п.** и стремятся избегать острых столкновений с работодателями.

Скандинавская (шведская) система базируется на обширном соц. законодательстве; активное участие в регулировании *трудовых споров* принимают достаточно сильные профсоюзы; функционируют постоянные органы **С. п.** на всех уровнях: от предприятий и их подразделений до отраслей произ-ва и сферы услуг. Немалую роль играет гос. система арбитража.

Для европейской (континентальной) модели также характерно наличие органов **С. п.** на всех уровнях. Они занимаются предупредительной работой, что позволяет не доводить дело до острых конфликтов. Тем не менее в этих странах наемные работники нередко прибегают к масштабным акциям протеста; преодоление сопротивления сторон осуществляется на основе взаимных уступок.

В России в начале 90-х гг. были сделаны первые шаги по становлению системы **С. п.**, созданы соответствующие органы управления и контроля, правовое и научно-методическое обеспечение, введена система соглашений относительно **С. п.** Последние включают генеральные, отраслевые (тарифные) соглашения, соглашения специальные, касающиеся каких-то конкретных социально-экономич. проблем с учетом региональных особенно-

стей. Предусмотрены *коллективные договоры*, которые заключаются на предприятиях, в организациях, учреждениях. В них декларируется установление новых отношений между работодателем и наемным работником — отношений **С. п.** Тем не менее подавляющая часть руководителей отечественных предприятий и организаций пока еще не осознала значения **С. п.** и сотрудничества с работниками для повышения конкурентоспособности их предприятий на внешнем и внутреннем рынках. Они не считают для себя важным соблюдать требования *Трудового кодекса* и устанавливать **С. п.** на предприятиях. Их пока что устраивают традиционные методы управления и взаимодействия с персоналом. Особенно проблематично говорить о становлении **С. п.** на предприятиях малого и среднего бизнеса, где отсутствуют *представительные органы наемных работников*.

См. также: Институциализация договорных трудовых отношений, Трудового найма социальный институт.

Лит.: *Беленький В. Х., Будякова С. Н.* Социальное партнерство в России: проблемы и решения // Социально-политический журнал. 1996. № 5; *Михеев В. А.* Основы социального партнерства. — М.: «Экзамен», 2001; *Мкртчан Г., Чистяков И.* Социальное партнерство, трипартизм и генеральные соглашения // Общество и экономика. 1998. № 10—11; Социальное партнерство: словарь-справочник / Рук. авт. кол. В. Н. Киселев, В. Г. Смольков. — М.: «Экономика», 1999; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004.

В. Ю. Бочаров, Ю. В. Васькина

СОЦИАЛЬНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ — в советской экономике это метод управления социальным развитием предприятия.

С. п. возникло «снизу», по инициативе ленинградских предприятий, в конце 60-х гг. XX в. и по решению ЦК КПСС стало внедряться повсеместно на промышленных предприятиях, в меньшей степени — на предприятиях и в организациях других отраслей. Разрабатывались также планы соц. развития городов, регионов. В 70-х гг. народнохозяйственные планы всех уровней стали называться планами социально-экономич. развития.

В системе **С. п.** работник выступал как личность, а предприятие — как соц. пространство, в котором происходило его развитие. В 1968—1972 гг. были опубликованы Свердловская, Пермская, Ленинградская и другие методики планирования соц. развития промышленных предприятий (В. Я. Ельмеев, В. И. Герчиков, Л. Н. Коган, Н. И. Лапин, В. Р. Полозов, Ж. Т. Тощенко, З. И. Файнбург и

др.). **С. п.** опиралось на диагноз и прогноз развития соц. ситуации предприятия, включая показатели *условий труда*, профессионально-квалификационного и образовательного состава работников, отражающие факты сознания (мотивы, намерения, уровень удовлетворенности, интересы, ожидания). План соц. развития предприятия (ПСР), как правило, составлялся на 5 лет и охватывал также *социально-бытовые условия труда* (общественное питание, медицинское обслуживание, работу домов культуры и т. д.). Обычно план включал разделы: совершенствование соц. структуры коллектива (повышение квалификации и образования), улучшение условий труда, повышение жизненного уровня трудящихся, совершенствование *досуга* работников. Много внимания уделялось процессам адаптации (*наставничество)* и снижения *текучести кадров*, развитию рационализаторства, участию *персонала* в управлении (*советы трудовых коллективов)*. Для разработки ПСР создавались творческие группы, привлекались ученые, значительная часть ИТР и *рабочих*. Его научно-методическое обеспечение осуществлялось заводской социологической службой. План обсуждался и принимался на общем собрании, процесс его реализации освещался заводскими радио и газетами.

Развитие **С. п.** способствовало активизации исследований в области *социологии труда*, а соответствующий исследовательский комитет в Советской социологической ассоциации был лидирующим и по членству, и по его активности.

В некоторой мере идеи и принципы **С. п.** реализуются в новейших соц. технологиях *менеджмента,* управления персоналом. В западных странах **С. п.** как элемент плановой экономики, естественно, отсутствует. Однако соц. политика партнерства широко развита и во многом совпадает с принципами **С. п.**

См. также: НИК «Социология труда» РОС, Патернализм, Социальная инфраструктура предприятия.

Лит.: *Герчиков В. И.* Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. — Новосибирск: «Наука», 1984; *Коган Л. Н.* Социальное планирование: работа, образование, быт. — М.: Политиздат, 1970; *Лапин Н. И., Коржева Э. М., Наумова Н. Ф.* Теория и практика социального планирования. — М.: Политиздат, 1975; Методика социального планирования коллектива предприятия / Научн. рук. З. И. Файнбург и Е. С. Шайдарова. — Пермь, 1969, 1971; *Тощенко Ж. Т.* Социальное планирование в СССР. — М.: Политиздат, 1981.

Е. С. Шайдарова

СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ РАБОТНИКОВ — 1) общая удовлетворенность жизнью; 2) результат самооценки человеком своих жизненных успехов и неудач, во многом связанных с трудовой деятельностью.

Самооценка уровня удовлетворения соц. потребностей, оценка своего соц. статуса, как правило, соотносятся с положением других людей и групп. Низкая самооценка может продуцировать «относительную депривацию» (Р. Гарр), т. е. чувство соц. ущемленности.

В *социологии труда* используются различные методики определения уровня **С. с. р.** и его удовлетворенности *работой* и *условиями труда*. Однако практически отсутствуют методики, позволяющие понять степень влияния на **С. с. р.** произв. факторов, условий *трудовой среды*. Тем не менее попытки установить эту взаимосвязь предпринимаются.

Лит.: *Бурко В. А.* Интерпретация показателя «социальное самочувствие» // Социология и общество. Тезисы Первого Всероссийского социологического конгресса «Общество и социология: новые реалии и новые идеи». — СПб.: «Скифия», 2000; *Давыдова Е. В.* Измерение социального самочувствия молодежи. — М., 1992; *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Петрова Л. Е.* Социальное самочувствие молодежи // Социологические исследования. 2000. № 12.

Ю. В. Васькина

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА — *условия труда*, связанные с характером взаимоотношений между людьми и группами людей в процессе их совместной *трудовой деятельности*.

Интерес к **С.-п. у. т.** как в российской, так и в зарубежной литературе обусловлен прежде всего комплексом проблем, связанных с возможностью и необходимостью использования психологич. потенциала сотрудников (как личности, так и группы), потенциала человеческих отношений для повышения эффективности труда.

Исторически эта проблема связана со становлением различных школ организационного управления, прежде всего поведенч. школы «человеческих отношений» Э. Мэйо, концепций К. Арджириса, Р. Лайкерта, Д. Макгрегора и др. В дальнейшем эта проблематика рассматривается в рамках исследования организационной культуры.

С- п. у. т. детерминированы отношениями между субъектами трудовой деятельности по вертикали и горизонтали. К первым

относятся стиль руководства, характер восприятия руководителя *работниками*, возможности участия в управлении и степень удовлетворенности этими возможностями; ко вторым — уровень солидаризации работников, характер межличностных отношений и т. п. В качестве важнейших составляющих **С.-п. у. т.** выступают социально-психологический климат, уровень конфликтности, способы разрешения конфликтов. **С.-п. у. т.** определяются деловыми межличностными отношениями между участниками совместной деятельности, а также отношением работников к *труду*, руководителей — к своим обязанностям. Крайне важно для поддержания благоприятных **С.-п. у. т.** регулярно информировать рядовых сотрудников, *рабочих* о состоянии дел на производстве и планируемых действиях руководства. Отсутствие такой информации — один из ключевых факторов ухудшения социально-психологических условий труда.

См. также: Социальное партнерство, Социальное самочувствие работников, Удовлетворенность трудом.

Лит.: *Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. — М.: МГУ, 1995; *Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. — М.: «Дело», 1992; *Леонова А. Б., Чернышева О. Н.* Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия. — М.: «Радикс», 1995; *Парыгин Б. Д.* Социально-психологический климат коллектива. — Л., 1981; *Пригожин А. И.* Современная социология организаций. — М., 1995.

Л. И. Левина

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ СФЕРА — область связей и отношений, складывающихся между субъектами *трудовой деятельности* на предприятиях и в учреждениях, по использованию возможностей и способностей участвующих в совместной *работе* лиц, а также по воспроизводству и развитию их трудового потенциала.

В советский период этот термин с иной интерпретацией был связан с гос. планированием. **С.-т. с.** рассматривалась как составная часть экономич. системы об-ва. В качестве основных компонентов **С.-т. с.** выступали: социально-культурный комплекс (здравоохранение, народное образование, наука, культура и т. п.), соц. страхование, формирование доходов работников, подготовка и повышение квалификации кадров и т. д.

В 1990-е гг. в исследованиях, изучающих трансформацию соц. отношений в производственных организациях, понятие **С.-т. с.** стало рассматриваться как комплекс соц. связей и отно-

шений, относящихся ко всем подсистемам предприятия. В рамках этого подхода в составе **С.-т. с.** объектами анализа стали процессы формирования, развития и использования *трудового потенциала работников, договорные трудовые отношения* и состояние *социальной напряженности*, соблюдение нормальных условий и *охраны труда*, участие работников в собственности, управлении предприятием, их соц. самочувствие и *уровень жизни*.

В состоянии **С.-т. с.** отражается соц. политика гос-ва, местных властей и управления организациями. Наряду с этим выявляются многообразные взаимосвязи и отношения общесоциального (социетального) уровня, так как *трудовые отношения* (в широком толковании этого термина) неотделимы от политики, культуры и повседневной жизни граждан.

Лит.: *Осадчая Г. И.* Социальная сфера общества: теория и методология социологического анализа. — М., 1996; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; *Тукумцев Б. Г.* 1) Новый канал обратной связи в управлении областью // Сборник научных трудов ученых и аспирантов социологического факультета СамГУ. — Самара: СамГУ, 2001; 2) Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // Социологические исследования. 2001. № 7.

Б. Г. Тукумцев

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ см. **ДОГОВОРНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

СОЦИАЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ ТРУДА раскрывают общую природу *труда* и в марксистской теории выражают его социально-экономическую сущность, закономерности изменений в исторической смене социальных формаций от первобытного общества до всемирно-коммунистического.

В рамках структурного функционализма (Т. Парсонс, Р. Мертон) **С. ф. т.** связываются с соц. расслоением и соответствующими предписаниями соц. ролей. В совр. деятельностно-активистских теориях (П. Бурдье, Э. Гидденс и др.) **С. ф. т.** (сам термин не используется) рассматриваются в качестве компонента соц. капитала, соц. ресурса индивидов, обеспечивающего их способность занимать определенный соц. статус и влиять на установление правил соц. поведения.

В совр. *социологии труда* понятия «функции труда» и «трудовые функции» — синонимы. Однако марксистски ориентированные исследователи их различают: в первом случае речь идет о

функционировании обществ. труда, во втором — об особенностях данного вида *трудовой деятельности*, т. е. функциональном *содержании труда*.

В ряду основных **С. ф. т.** отмечаются формирование самого об-ва и соц. дифференциации; воспроизводство соц. взаимосвязей и отношений; создание материальных и иных благ; удовлетворение человеческих потребностей, в том числе потребности в творч. деятельности; развитие человека как субъекта трудовой деятельности.

Социологич. исследования факторов, формирующих *отношение к труду*, структуру и характер мотивации трудовой деятельности, позволяют рассмотреть функциональные особенности труда в данном об-ве и в данное время, так как они трансформируются и культурно «связаны».

См. также: Отчуждение, Трудовая деятельность, Труд.

Лит.: *Дикарева А. А., Мирская М. И.* Социология труда. — М.: «Высшая школа», 1989; *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Слюсарянский М. А.* Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. — Пермь, 1998.

М. А. Слюсарянский

СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ СЛУЖБА ПРЕДПРИЯТИЯ (ССП) — наиболее распространенная в 70—80-х гг. в СССР форма организации деятельности социологов на производственных предприятиях.

Они сосредоточивались в специальных подразделениях — в отделе, бюро, лаборатории и при отсутствии социологии в ряду учебных дисциплин комплектовались из числа инженеров, экономистов, философов, психологов, педагогов. ССП возникли в конце 60-х гг. и действовали преимущественно на крупных предприятиях до начала 90-х гг. Немногочисленные ССП существуют и в настоящее время на весьма ограниченном числе предприятий в структурах управления *персоналом*. Деятельность ССП была связана с решением практич. проблем *организации труда* и управления, причем они поддерживали тесные связи с социологами вузов и академич. институтов.

Развитие ССП прошло ряд этапов.

Первый этап (60-е гг.) предшествовал появлению ССП на предприятиях, когда исследования на них выполнялись исключительно силами академич. институтов и вузов. К середине 60-х гг. основной тематикой становится работа над планами соц. разви-

тия (ПСР). Итогом этого этапа стали накопление знаний о реальных соц. процессах на предприятиях, пробуждение интереса у хозяйственных и властных структур к развитию промышленной социологии, формирование представлений о проблематике заводской социологии, подготовка кадров будущих заводских социологов.

Второй этап (последняя треть 60-х—середина 70-х гг.) характеризуется формированием заводских служб — социологич. лабораторий, бюро, групп, а иногда она представлена одним социологом, как правило, входившим в состав отделов труда и заработной платы или лабораторий НОТ, АСУ и т. п. Проблематика по-прежнему связана с разработкой и реализацией планов соц. развития, но также проводятся исследования по широкому спектру соц. проблем. Одна из важнейших функций заводских социологов в этот период — предоставление администрации и партийным органам достоверной информации о соц. процессах на предприятии.

Теоретич. основой деятельности ССП была *социология труда* и урбанистическая социология. В методич. плане заводские социологи использовали опыт, накопленный академич. наукой. Специфика деятельности ССП к тому времени еще не была выявлена, а статус службы не был четко определен в системе управления предприятием.

Третий период (примерно с середины 70-х до начала 90-х гг.) — этап формирования зрелых ССП и продуктивной деятельности заводских социологов. В стране сформировался многочисленный отряд заводских социологов, который, по данным ССА, насчитывал 8 тыс. человек. Многие ССП приобрели статус управленч. подразделений, профессионально выполнявших социально-инженерные функции также и в структуре промышленных министерств. При этом деятельность ССП ограничивалась системой планово-директивной экономики, идеологич. догматами и отсутствием профессиональных специалистов-социологов. Тем не менее ССП внесла серьезный вклад в развитие отечественной социологии труда и управления, заложила фундамент для развития *менеджмента* и управленч. консультирования в России и странах СНГ.

См. также: План социального развития предприятия.

Лит.: *Величко А. Н., Подмарков В. Г.* Социолог на предприятии. — М.: «Московский рабочий», 1976.; *Герчиков В. И.* Социальное планирование и социологическая служба в промышленности. — Новосибирск: «Наука», 1984; *Зайцев А. К.* Социологическая служба производственного объедине-

ния. Опыт КАМАЗ. — М.: «Экономика», 1982; *Кравченко А. И., Щербина В. В.* Социология труда и производства // Социология в России / Под ред. В. А. Ядова. — М.: Ин-т социологии РАН, 1998; *Щербина В. В., Садовникова Л. Б.* Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами. — Кишинев: «Штиинца», 1989.

В. В. Щербина

СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ — 1) достаточно автономное направление исследований в социологии; 2) динамично развивающаяся специальная социологическая теория; 3) одна из составляющих межпредметной управленческой теории организаций.

С. о. рассматривает организацию как обеспечение соц. порядка, а организованность как универсальное свойство соц. образований, описывая ее в качестве предпосылки существования любых соц. общностей и условий коллективной деятельности.

С. о. формируется на рубеже XIX—XX вв. и в западных странах достигает статуса особой отрасли знания к началу 50-х гг. XX в. В России конституируется как исследовательский комитет ССА в конце 60-х гг.

С. о. в своей проблематике пересекается с другими отраслевыми дисциплинами: *социологией труда*, *промышленной (индустриальной) социологией*, *социологией профессий*, управления, а вместе с тем, будучи составляющей теории организаций, тесно связана с психологией организаций, экономикой, политологией и соц. антропологией организаций, административным правом.

Ключевые проблемы исследований в рамках **С. о.:** природа и типы организаций; условия функционирования и логика их развития; критерии и механизмы обеспечения эффективности; строение организаций и их внешнее окружение; типы организационных структур и факторы, объясняющие их разнообразие; соц. процессы, протекающие в организациях; логика взаимодействия организаций с внешней средой; проблемы и механизмы регуляции человеческого поведения и деятельности в организациях; формы организационного контроля; проблема соотношения общеорганизационных, групповых и индивидуальных целей; логика принятия организационных решений; проблема организационной интеграции; формирование организационной культуры; типы и механизмы властных отношений в организациях; проблема деловых коммуникаций; природа возникновения и разрешения организационных конфликтов и др.

См. также: Менеджмент, Организационная культура предприятия.

Лит.: *Вебер М.* Три типа господства // Двадцать два. 1990. № 72; *Гвишиани Дж.* Организация и управление. — М.: МВТУ им. Баумана, 1997; *Пригожин А.* Методы развития организации. — М.: МЦФЭР, 2003; *Саймон Г., Смитсбург Д., Томпсон В.* Менеджмент в организациях. — М.: «Экономика», 1995; *Щербина В. В.* Социальные теории организации. Словарь. — М.: Инфра-М, 2000.

В. В. Щербина

СОЦИОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ — специальная социологическая теория, изучающая состояние и тенденции изменения профессиональной структуры общества, отношение людей к *профессии*, выраженное в оценочных суждениях и профессиональном поведении.

Объектом **С. п.** выступает проф. структура об-ва, сформированная в процессе *разделения труда*. Ее предмет — проблема соответствия запроса на те или иные профессии в об-ве и стремления членов об-ва к овладению ими. В данном ракурсе исследуются *престиж профессий* и проф. ориентации молодежи. В ряду других проблем — проф. мобильность.

См. также: Профессия.

Лит.: *Борисов В. А., Козина И. М.* Об изменении статуса рабочих на предприятии // Социологические исследования. 1994. № 11; *Бунин И. М.* Социальный портрет мелкого и среднего предпринимательства в России // Политические исследования. 1993. № 3; *Возьмитель А. А.* Социальные типы фермеров и тенденции развития фермерского движения // Социологические исследования. 1994. № 10; *Заславская Т. И.* Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус // Там же. 1995. № 3.

Г. Н. Соколова

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА — отраслевая социологическая дисциплина, которая, имея общий объект исследований — трудовую деятельность и особенности ее организации, с течением времени преобразует предметные области изучения.

Исследовательский комитет по **С. т.** был создан в Международной социологич. ассоциации в начале 60-х гг. по инициативе Ж.Фридмана путем разделения существовавшего тогда комитета по социологии труда и организаций. В отличие от аграрной социологии за **С. т.** в основном закрепилась тематика промышленной социологии.

Непременная проблематика **С. т.** охватывает исследования *трудовой деятельности* в системе ценностей об-ва и личности, *условий труда*, его стимулирования и мотивации, движения *персонала* (*текучесть кадров*), взаимоотношений между участниками общей трудовой деятельности, *культуры труда*.

С. т., как и многие другие отраслевые социологич. дисциплины, нежестко фиксирует границы своей предметной области. Ее проблематика пересекается с проблематикой *социологии организаций*, управления произ-вом (*менеджмент*), *экономической социологии* (напр., в исследованиях *занятости*), социально-психологич. проблематикой взаимоотношений в трудовых коллективах и корпорациях. Возникают новые области исследований, напр. в связи с созданием смешанных с иностранным капиталом предприятий. Трудно предсказать, какие иные проблемы могут возникнуть в будущем.

Начиная с 60-х гг. после долгого перерыва из-за полного запрета на эмпирич. исследования в середине 30-х гг. **С. т.** при становлении советской социологии как особой обществоведческой дисциплины была ведущей из отраслевых дисциплин, так как наряду с экономич. были введены пятилетние *планы социального развития* предприятий. *Социологическим службам предприятий* надлежало вносить предложения относительно этих планов на основе эмпирич. исследований.

В постсоветские годы популярность **С. т.** заметно уступила престижу экономич. социологии, которая начала частично вбирать в себя и ее проблематику. Совр. этап развития **С. т.** в России отличается обостренным вниманием к изучению сдвигов в мотивации труда работников вследствие конкуренции на *рынке труда*, становлению новых форм *трудовых отношений* на предприятиях разной формы собственности, представительству интересов *наемных работников* в переговорном процессе с администрацией, *трудовым конфликтам*, формированию *солидарности* работников *наемного труда* и *корпоративизма*.

В ряду специальных теорий, непосредственно относящихся к **С. т.**, заслуживают особого внимания теория Ф. Херцберга о соотношении внутренних и внешних мотивов труда, Г. Хофштеда о специфике нац. культур трудовых отношений.

Важнейшие теоретико-прикладные проблемы **С. т.** в совр. России — исследования рынка труда и занятости, процессов трансформации трудовых отношений на предприятиях под влиянием социально-экономических реформ, соц. последствий организационных инноваций, деятельности профсоюзов, трудовых конфликтов, дискриминации отдельных групп работников.

Активная гражданская позиция социолога-трудовика в динамично меняющемся об-ве предполагает также публичное обращение к гражданским структурам, административным и законо-

дательным органам с обоснованными предложениями относительно регулирования трудовых отношений в рыночной экономике.

См. также: Теория мотивации труда Ф. Херцберга, Центральный институт труда (ЦИТ).

Лит.: *Здравомыслов А. Г, Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; К изучению общественных проблем труда в России первой половины 90-х годов: субъекты и объекты социально-трудовых отношений / Ред. коллегия: Л. Гордон и др. — М.: ИМЭМО, 1996; Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России / Под ред. Е. Ф. Молевича и Б. Г. Тукумцева. — Самара, 1999; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. М.: «Мысль», 2005; *Шершнева Л., Фельдхофф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. — СПб., 1999.

В. А. Ядов

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ — область социологии, изучающая проблемы управляемости социальных объектов и процессов, историю своей проблематики, теоретико-методологические подходы, механизмы функционирования и трансформации управленческих структур в различных обществах и культурах. Управление рассматривается как встроенный в социальный процесс сознательно конструируемый и направляемый социокультурный механизм, оптимально сочетающий организацию и самоорганизацию, формальные правила и неформальные нормы.

С. у. междисциплинарна, частично ее проблематика рассматривается в *социологии организаций*, в теориях *менеджмента*, социологии инноваций, рисков и катастроф.

В первых работах, посвященных проблематике управления (Ф. Тейлор, А. Файоль, А. К. Гастев, Х. Эмерсон), оно рассматривалось как жесткое субъект-объектное отношение, где субъектом выступал руководитель (начальник), а объектом — исполнитель (подчиненный). В определенном смысле это соответствовало концепции М. Вебера об «экономическом» (рациональном) человеке и идеальной бюрократической организации. Классическая теория рассматривала управление как систему нормированных отношений, полностью поддающихся рационализации.

Неклассическая теория управления возникла в результате «хотторнских экспериментов» Э. Мэйо и их интерпретации в работах М. Фоллет, Ф. Ротлисбергера, Ф. Херцберга, Ч. Бернарда, Г. Саймона. Жесткая субъект-объектная схема управления была подвергнута критике и заменена субъект-субъектной схемой: человеческие отношения в процессе совместной деятельности ста-

ли признаваться доминирующим фактором *производительности труда.* «Экономический» человек уступил место человеку «социальному», для которого авторитет неформального лидера и санкции первичной соц. группы были не менее важны, чем требования формальных правил.

Появление общей теории систем (Л. фон Берталанфи, А. Рапопорт) и кибернетической теории управления (Н. Винер, У. Р. Эшби, Ст. Бир) стимулировало исследование производственных организаций как целеустремленных и саморегулирующихся систем (Ч. Бернард, Г. Саймон, С. Оптнер, С. Черчмен, Р. Акофф), что вполне вписывается в концепции структурно-функционального анализа. Любой процесс совместной *трудовой деятельности* стал рассматриваться как организационная система, комплекс, состоящий из формальной и неформальной подсистем, соответствующих структур, статусов, ролей и их исполнения. При этом в соответствии с постулатами кибернетики механизмам управления придается вероятностный характер. Налаживание непосредственных управленч. связей становится профессиональной функцией менеджера («ситуативный подход в менеджменте»).

В настоящее время большое внимание уделяется не только организациям, но и тем субъектам (акторам), которые своей деятельностью создают и изменяют организации.

В антисистемном подходе к организации в 80—90-е гг. (К. Вейк, А. Петтигрю, Д. Сильвермен, Б. Роуэн) управление — проблема перевода личных целей и представлений одних акторов в плоскость личных целей и представлений других акторов путем формирования сходных представлений о реальности и способах деятельности (К. Вейк). В теории «экзистенциального менеджмента» (Г. Одиорне) менеджер занимается не столько разработкой и соблюдением норм и правил рационального поведения, сколько их трансформацией, постоянно пребывая в «пограничной ситуации».

Деятельностно-активистский подход (П. Бурдье, Э. Гидденс, П. Штомпка и др.) открывает новые возможности социологич. интерпретации управления. Оно предстает как согласованная система действий соц. акторов, поддерживающих и конструктивно изменяющих соц. порядок без насилия и манипуляции другими участниками совместной деятельности в контексте данной культурной среды. Новейшие концепции менеджмента утверждают принцип флексибельности (гибкости) управления, оптимального сочетания формальных правил и неформальных взаимоотношений между управляющими и *персоналом.*

Лит.: Актуальные проблемы социологии управления // Социологические исследования. 1998. № 2; *Данилова Е. Н. Тарарухина М. И.* Российская производственная культура в параметрах Хофштеда // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. Инф. бюл. № 3 (65). — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Тихонов А. В.* Социология управления. Теоретическое основы. — СПб.: СПбГУ, 2000; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005; *Тукумцев Б. Г.* Предмет и статус социологии управления // Тезисы докладов и выступлений на 2-м Всероссийском социологическом конгрессе. М., 2003. Т. 2.

А. В. Тихонов

СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ ТРУДА см. **СПЕЦИАЛЬНОСТЬ.**

СПЕЦИАЛИСТ — *работник*, обладающий специальными знаниями, умениями и навыками в рамках какой-либо *профессии*, получивший систематическую (теоретическую и практическую) подготовку по определенной *специальности*.

В составе специалистов по уровню образования, отраслевой специализации и производственно-функциональной подготовке выделяются **С.** среднего и высшего звена. Наибольшей насыщенностью высококвалифицированными **С.** отличается сфера образования, здравоохранения, науки и управления, где они составляют более половины, а также наукоемкие отрасли произ-ва — индустрия информатики, приборостроения, электроэнергетика и др.

С переходом к высоким технологиям расширяется диапазон использования **С.**, увеличивается их численность. Меняются и требования, предъявляемые к **С.** Их работа становится более творческой, самостоятельной, требующей высокой персональной ответственности, а также активности в *повышении квалификации*. Причем в совр. проф. подготовке **С.** делается акцент на выработку умения пользоваться более широким кругом проф. знаний, выходящих за пределы данной специальности. Это приводит к появлению специалистов-универсалов, которые способны более эффективно адаптироваться к совр. изменениям на *рынке труда*, в частности к гибкой системе управления и занятости.

См. также: Профессионализм, Умственный труд.

Лит.: *Кузьмин С. А.* Эффективная занятость населения. — М., 1990; *Радаев В. В.* Экономическая социология. — М., 2000; *Радаев В. В., Шкаратан О. И.* Социальная стратификация. — М.: «Аспект-Пресс», 1996.

Н. Ю. Чернова

СПЕЦИАЛЬНОСТЬ (от лат. specialis — особый, особенный) — комплекс знаний, умений и навыков, приобретенных путем специальной подготовки и опыта *работы*, которые необходимы для определенного вида деятельности в рамках той или иной *профессии*. Наличие в рамках одной профессии нескольких специальностей представляет собой один из видов проф. *разделения труда*.

СРЕДСТВА ТРУДА — вещь или комплекс вещей, которые человек помещает между собой и *предметом труда* (К. Маркс). К ним относятся совокупность *орудий труда* и все материальные факторы, не входящие непосредственно в процесс труда, но делающие возможным его развертывание. **С. т.** — продукт целесообразной человеческой деятельности. Уровень развития **С. т.** — важнейший показатель степени развития производительных сил об-ва. По мере развития **С. т.** растут технич. вооруженность *труда* и его производительность, происходит изменение производственно-технич. уклада и роли человека в произ-ве.

См. также: Производственно-технологический уклад труда, Простой процесс труда.

Лит.: *Маркович Д.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; Социология труда / Под ред. Н. И. Дряхлова и др. — М.: МГУ, 1993; *Маркс К.* Капитал. Т. 1, гл. 5 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005; *Энгельс Ф.* Диалектика природы // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. — М.: «Политическая литература», 1987.

Н. В. Авдошина

СТАЧКА (приостановка работы) — понятие, родственное понятию «*забастовка*» (итальянское basta — стоп), обозначающее остановку *наемными работниками* производственного процесса.

В российском трудовом законодательстве это понятие не используется. В обыденном сознании оно получило толкование как стихийные неузаконенные коллективные действия работников *наемного труда,* направленные на достижение более выгодных условий найма либо против каких-либо действий *работодателя*, ухудшающих существующие на предприятии *договорные трудовые отношения*.

В российской научной литературе и законодательстве конца XIX—начала XX в. понятие **С.** использовалось в качестве синонима забастовки. Этим термином называли наиболее крупные коллективные трудовые конфликты, иногда сопровождавшиеся и

политическими требованиями (напр., Морозовская стачка 1885 г., Октябрьская всероссийская политическая стачка 1905 г. и др.). В 1917 г. Временным правительством был подготовлен проект закона «О стачках рабочих».

Лит.: *Лаверычев В. Я.* Царизм и рабочий вопрос в России. 1861—1917. — М., 1972; *Мадор Ю. П.* Стачки в буржуазном обществе. Историко-социологический очерк. — М.: «Наука», 1984; *Таль Л. С.* Очерки промышленного рабочего права. — М.: «Московское научное общество», 1918.

В. Ю. Бочаров

СТИМУЛ — объективное обстоятельство, которое, затрагивая интересы работника, становится для него субъективно значимой побудительной силой.

В сочетании с устойчивыми потребностями, интересами и установками личности **С.**, будучи внешним фактором соц. и предметного окружения, выступает в качестве *мотиватора* поведения (в том числе и трудового).

Соотношение влияния **С.** и внутренних побудителей личности на *трудовое поведение* оценивалось неодинаково. Классич. школа управления в качестве доминирующего механизма мотивирования труда рассматривала исключительно использование внешнего, управленческого стимулирования. В начале XX в. такой подход был поставлен под сомнение. После *Хотторнского эксперимента менеджмент* исходит из концепции определяющего влияния личностных *мотивов* и установок на *отношение к труду* и *трудовое поведение.*

См. также: Мотивация поведения, Мотивирование трудовой деятельности, Тейлоризм.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Сарно А. А.* Поддержка и регулирование мотивационных процессов в сфере трудовых отношений. — СПб.: СПбУЭФ, 1997; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Б. Г. Тукумцев

СУБЪЕКТ ТРУДА — источник трудовой активности как индивид или группа работников.

В совр. понимании **С. т.** выступает как «агент» (англ. agency — возбудитель, творец, источник) социальных процессов, трудовой деятельности в частности. В этом смысле он является рационально действующим, мотивированным и обладающим необходимыми ресурсами: знаниями и навыками для выполнения трудовых функций.

Понятие «**С. т.**» в этом смысле противоположно понятию «рабочая сила». Рассмотрение в *социологии труда* работников именно в функции **С. т.** отличает социологич. и психологич. подходы от технократического и вульгарно-экономического. Человек становится субъектом труда в силу освоения достижений культуры, знаний и навыков проф. деятельности, но также и в силу того, что он реализует в труде свои многообразные потребности, интересы, ценностные ориентации, т. е. самоутверждается как личность.

См. также: Активность трудовая, Мотивация поведения, Отношение к труду.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Магун В. С.* Потребности и психология социальной деятельности. — Л.: «Наука», 1983; *Соколова Г. Н.* Труд и профессиональная культура. — Минск, 1980.

Г. Н. Соколова, В. А. Ядов

Т

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА — порядок оплаты труда на основе фиксированных норм оплаты за *работу* определенной продолжительности и *квалификации* (тарифных ставок).

Впервые **Т. с.** была создана в начале XX в. амер. инженером Ф.Тейлором, основателем концепции *научной организации труда*. Обоснованное внедрение такой системы и регулярный пересмотр тарифов по мере улучшения *условий труда* позволили Ф.Тейлору в короткий срок повысить *производительность труда* на фабрике в несколько раз.

Используемые в **Т. с.** ставки могут быть часовыми, дневными и месячными. Они предусматриваются для *рабочих мест* с нормальными *условиями труда*, за вредные, тяжелые и особо вредные работы, за работу в пределах норм *рабочего времени*, а также за *сверхурочную работу.* Их величина зависит также от квалификационного разряда или должностной категории работника.

С ликвидацией планово-централизованной системы управления российским предприятиям была предоставлена возможность самостоятельно нормировать оплату труда. Каждое их них созда-

ет свою тарифную сетку — схему должностных окладов, совокупность тарифных ставок на все виды работ.

В западноевропейских странах, США, Канаде и многих других трудовым законодательством предусмотрено установление на предприятиях и в организациях частного сектора единых норм тарифных ставок, что фиксируется Генеральным соглашением между профсоюзами и объединениями предпринимателей данной отрасли.

См. также: Заработная плата, Фотография рабочего времени, Хронометраж.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004.

Б. Г. Тукумцев

ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ — правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования *трудовых отношений* с учетом состояния экономики и коммерческой успешности предприятия (организации), отрасли хозяйства, заключаемый между полномочными представителями *работников* и *работодателей*.

По российскому законодательству содержание и структура **Т. с.** определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в **Т. с.** Как правило, в **Т. с.** содержатся взаимные обязательства сторон по оплате, условиям и *охране труда*, *режиму труда и отдыха*, развитию *социального партнерства*.

Т. с. заключаются на федеральном (Генеральное **Т. с.**), региональном, отраслевом, территориальном и других уровнях. Они могут быть двусторонними (между *профсоюзами* и *предпринимателями*) и трехсторонними — с участием представителей гос. или местных органов власти (принцип *трипартизма*).

См. также: Заработная плата.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М., 1998; *Зубкова А.* Становление социального партнерства // Российский экономический журнал. 1995. № 10.

Ю. В. Васькина

11 Зак. № 3469

ТВОРЧЕСКИЙ ТРУД — *труд*, в процессе которого проявляется значительная доля свободы выбора путей и способов достижения цели, а также возможны нетривиальные результаты.

Элементы **Т. т.** имеют место, хотя и в разной степени, во многих видах деятельности — от традиционно считающихся творческими (наука, искусство) до труда *рабочих* высокой *квалификации*. В марксистской социологии творч. самодеятельность противопоставляется труду как деятельности вынужденной. Ряд совр. социологов трактуют **Т. т.** как единственно адекватный человеческой сущности, как цель обществ. прогресса, смысл которого — увеличение числа степеней свободы личности.

История развития об-ва связана с увеличением доли **Т. т.** в общем объеме *трудовой деятельности*. Вместе с тем этот процесс противоречив: на этапе индустриализации, с углублением пооперационного *разделения труда*, происходило увеличение творч. составляющей труда разработчиков техники и технологии, однако для большинства работников трудовой процесс был жестко регламентирован, труд обеднялся. Особенности постиндустриального развития об-ва позволяют прогнозировать рост элементов **Т. т.** для большинства занятых. Вместе с тем выдвигаются аргументы относительно рутинизации самого **Т. т.**, так что он перестает быть таковым (Р.Сеннет).

См. также: Гуманизация труда, Обогащение труда, Удовлетворенность трудом.

Лит.: *Вильчек В. М.* Алгоритмы истории. — М.: «Прометей», 1989; *Маркс К.* Немецкая идеология // Маркс К., Энгельс Ф. Избранные произведения: В 3-х т. — М., 1959. Т. 1; *Платонов С.* После коммунизма. — М.: «Молодая гвардия», 1989; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004.

Я. Л. Эйдельман

ТЕЙЛОРИЗМ — система *рационализации труда* и управления производством, разработанная американским инженером Ф.Тейлором и получившая широкое распространение в конце XIX—начале XX в.

Ее составные элементы: строгое исчисление себестоимости операции и конечного продукта, дифференцированная оплата труда, *хронометраж* выполнения операций, рационализация трудовых приемов, стандартизация произв. процессов, орудий и продукции, функциональная администрация. Все это получило название «научный *менеджмент*», опирающийся на четыре принципа: создание «классической геометрии труда», т. е. иссле-

дование каждого отдельного вида трудового действия; отбор *рабочих* и *менеджеров* на основе тестов, их тренировка и проф. обучение; сотрудничество между администрацией и рабочими во внедрении и функционировании *научной организации труда (НОТ)*; справедливое распределение ответственности между рабочими и менеджерами — каждый должен точно и своевременно выполнять свой круг задач.

Вводятся стандарты и нормы труда, которые согласуются между *работниками* и *работодателями*. Высокая норма поощряется заработком и повышает прибыльность фирмы.

В СССР с одобрения В. И. Ленина А. К. Гастев создал Центральный институт труда (ЦИТ) и во многом следовал методам **Т.**, которые были достаточно адекватны технологии *ручного труда* при малограмотном рабочем, становящемся частью системы «человек—машина». С развитием механизации и *автоматизации производства* **Т.** исчерпал свои возможности, и в настоящее время «рациональный» менеджмент предпочитает *гибкую организацию труда*, предполагающую значительную самостоятельность профессионально грамотного работника.

Лит.: Тейлор о тейлоризме. — Л.; М., 1931; *Taylor F.* Scientific Management. — New York, 1947.

Г. Н. Соколова

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ (текучесть *персонала*) — одна из форм *движения рабочей силы*, представляющая малоуправляемое перемещение *работников* между предприятиями, отраслями и т. д.

Само понятие **«Т. к.»** широко использовалось в плановой советской экономике, так как господствовала политика максимальной управляемости перемещением рабочей силы. В совр. российской практике к текучести относят те увольнения, которые осуществляются по «собственному желанию» увольняющегося, а также увольнения по решению администрации в связи с нарушениями трудовой дисциплины. Абсолютные размеры **Т. к.** за тот или иной период характеризуются количеством работников, отнесенных к этой категории уволенных. Отношение этой величины к среднесписочному составу работающих на предприятии в процентах фиксирует ее относительный уровень (коэффициент текучести).

Рассчитывается также коэффициент ее интенсивности, на основе которого выделяют социально-демографич., *профессиональные группы* работающих и те структурные подразделения,

где уровень **Т. к.** существенно отличается от среднего по предприятию, организации в целом.

Т. к. — своеобразный показатель состояния условий, *организации труда* и соц. обслуживания на предприятии, степени реализации всего комплекса запросов работников к месту их работы. Он тесно связан с уровнем общей *удовлетворенности работой* персонала.

Одна из центральных задач анализа **Т. к.** — выявление ее причин, включая изучение *условий труда* и соц. обслуживания работников, а также беседы (интервью) с увольняющимися. Причины, которые побуждают людей принимать решение об увольнении, в 70-е гг. были классифицированы сотрудниками Института экономики и организации промышленного произ-ва Сибирского отделения АН СССР следующим образом: профессионально-квалификационные (неудовлетворенность *профессией*, несоответствие работы *специальности* или *квалификации*, отсутствие перспектив для *повышения квалификации*, однообразный характер *работы)*; связанные с организацией произ-ва и труда (нарушение ритмичности работы, наличие простоев и *сверхурочных работ*, многосменный режим работы, напряженные нормы труда и т. п.); связанные с условиями труда (неудовлетворенность *санитарно-гигиеническими условиями труда,* наличие физически тяжелых и грязных работ, работ, требующих большого нервного напряжения); личные (состояние здоровья, изменение семейного положения, перемена места жительства, отсутствие возможности для дальнейшего повышения образования); связанные с *уровнем жизни* работника (неудовлетворенность уровнем и способом исчисления *заработной платы*, обеспеченностью жильем, организацией питания на предприятии, отдаленность жилья от места работы); связанные с внутриколлективными отношениями (психологич. климатом, отношениями с руководством). В совр. России к числу причин **Т. к.** можно причислить: нерегулярность выплат зарплаты; предпочтения работы в частном или государственном секторе, привлекательность предприятий, фирм с собственностью, смешанной с иностранным капиталом; жесткость или гибкость организации труда, уровень соблюдения прав работников, иногда этнический состав работников и руководства.

Исследование показателей **Т. к.** дополняют анализом перемещений внутри организации, предприятия, что служит предпосылкой разработки рациональной системы внутрифирменного (внутризаводского) перемещения персонала. Политика *социального партнерства* и поддержания корпоративного престижа фирмы,

предприятия стимулирует усилия руководителей предприятия в направлении устойчивости персонала. Вместе с тем «рациональный менеджмент» предполагает увольнения менее эффективных работников.

См. также: Движение рабочей силы, Профессионального продвижения система, Текучесть несократимая, Текучесть потенциальная.

Лит.: *Аитов В. А.* Технический прогресс и движение рабочих кадров. — М.: «Экономика», 1972; *Вайсбурд В. А.* Текучесть кадров в промышленности и пути ее сокращения. — Куйбышев, 1974; Социально-экономические проблемы труда на промышленном предприятии. — Новосибирск: «Наука», 1979; *Торадо М.* Экономическое развитие. — М., 1997; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004.

О. К. Самарцева

ТЕКУЧЕСТЬ НЕСОКРАТИМАЯ — термин из советского лексикона нерыночной экономики. Означает минимально допустимый уровень увольнений по собственному желанию.

Высказывались опасения, что более низкий уровень текучести может способствовать росту социально-психологич. напряженности.

См. также: Текучесть кадров.

Лит.: *Асеев В. Г. и др.* Служба социального развития предприятия: практическое пособие. — М.: «Наука», 1989.

ТЕКУЧЕСТЬ ПОТЕНЦИАЛЬНАЯ — готовность работника сменить *рабочее место,* уволиться с данного предприятия, организации.

Выделяют внутренние (внутри предприятия) и внешние направления **Т. п.** Термин ввели в научный оборот в 70-е гг. XX в. Е. Г. Антосенков и З. В. Куприянова. Исследования соц. проблем текучести кадров — одно из доминирующих направлений в советский *социологии труда.* Ее актуализации способствовали проблемы дефицита рабочих кадров, экстенсивный рост экономики в целом. Был установлен ряд закономерностей: превышение уровня **Т. п.** над фактической, устойчивая зависимость **Т. п.** от удовлетворенности *условиями труда* (особенно размером *заработной платы* и *санитарно-гигиеническими условиями труда*).

Т. п. в наше время — одно из основных препятствий формирования у работников чувства причастности к предприятию (*включенности в организацию*). Она остается важным индикато-

ром соц. процессов в сфере *трудовых отношений*. Выявлена ее устойчивая связь с чувством страха потери работы, ориентацией на вторичную занятость. Под влиянием первого фактора уровень **Т. п.** снижается, а под влиянием второго — повышается.

См. также: Включенность в организацию, Удовлетворенность работой.

Лит.: *Антосенков Е. Г., Куприянова З. В.* Тенденции в текучести рабочих кадров: динамический аспект анализа. — Новосибирск: «Наука», 1977; *Патрушев В. Д., Калмакан Н. А.* Удовлетворенность трудом. — М.: «Наука», 1993; Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / Под ред. А. Л. Темницкого. — М.: Ин-т социологии РАН, 2000.

А. Л. Темницкий

ТЕНЕВАЯ ЗАНЯТОСТЬ см. **ЗАНЯТОСТЬ НЕФОРМАЛЬНАЯ.**

ТЕОРИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА Ф. ХЕРЦБЕРГА — концепция, в основу которой положена идея наличия в процессе труда двух групп факторов, оказывающих неодинаковое влияние на *трудовое поведение* индивида.

Первая группа — «гигиенические» факторы — связана с внешними условиями *трудовой деятельности* (extrinsing motivation). К ним относятся: политика компании, *условия труда*, заработок, отношения в группе и с руководителем, степень непосредственного контроля, гарантия *занятости* и т. п. Если гигиенические факторы не способствуют насыщению потребностей работника, у него возникает неудовлетворенность работой. Однако если они соответствуют его потребностям, то сам этот факт, по концепции Ф. Херцберга, не вызывает чувства удовлетворенности и не может быть значимым мотиватором трудовой активности. Гигиенические факторы могут участвовать только в формировании чувства неудовлетворенности работой.

Вторая группа — «внутренние (intrinsing) мотиваторы», непосредственно связанные с характером и *содержанием труда*. К этой группе относятся признание и одобрение результатов работы, продвижение по службе, высокая степень ответственности и возможность участия в управленч. деятельности, возможность творч. и делового роста. В том случае, когда такого рода факторы отсутствуют или действуют очень слабо, это не вызывает неудовлетворенности работой. Работник как бы не замечает их отсутствия. Но если они присутствуют в полной мере, это способствует

высокой *удовлетворенности работой* и, как считал Ф. Херцберг, мотивирует работников на повышение эффективности труда.

Теория Ф. Херцберга внесла существенные изменения в сложившиеся к 70-м гг. представления о влиянии трудовой среды на психологич. самочувствие индивида в организации. Идеи Ф. Херцберга были использованы во многих исследованиях, посвященных поиску оптимальных мотивационных моделей. Его концепция эмпирически проверялась и в советско-российских условиях в исследовании 60-х гг. *«Человек и его работа»* (рук. В. А. Ядов и А. Г. Здравомыслов).

Между тем идея Ф. Херцберга подвергалась критике за предположение о наличии сильной корреляционной связи между удовлетворенностью работой и эффективностью труда. Дальнейшие исследования показали, что эта связь не столь однозначна и модель мотивации высокого *качества труда* значительно сложнее.

См. также: Отношение к труду, Теория потребностей А. Маслоу.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Мескон М. Х. и др.* Основы менеджмента. — М.: «Дело», 1992; *Сарно А. А.* Поддержка и регулирование мотивационных процессов в сфере трудовых отношений. — СПб.: СПбУЭФ, 1997; *Херцберг Ф., Майнер М. У.* Побуждение к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. 1990. № 1.

Б. Г. Тукумцев

ТЕОРИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ А. МАСЛОУ — концепция, согласно которой мотивация деятельности определяется посредством последовательного удовлетворения потребностей человека от низших (материальных) до высших (духовных). Она получила известность как иерархическая теория потребностей.

Амер. социопсихолог А. Маслоу (A. Maslow) опубликовал основные положения своей теории в 1943 г. Он утверждал на основе эмпирич. данных, что все потребности человека можно объединить в пять иерархизированных групп: 1) физиологические — потребности в пище, дыхании, физических движениях, одежде, жилище, воспроизводстве потомства; 2) в безопасности — потребности в защите своего существования, сохранении здоровья, гарантии *занятости*, уверенности в завтрашнем дне; 3) в принадлежности и любви — потребности в понимании, любви со стороны окружающих, в причастности к определенной соц. группе; 4) в признании — потребности в достижении достойного статуса, в

ощущении собственной значимости и в уважении со стороны окружающих; 5) в самоактуализации — потребности в самовыражении, творчестве, в реализации заложенных в человеке потенций.

Два первых уровня представляют первичные (врожденные) потребности. Остальные — вторичные, приобретенные. Только неудовлетворенная потребность побуждает человека предпринимать какие-то действия, так что индивид не стимулирован удовлетворять потребности более высокого уровня, если не насыщены потребности ближайшего и других нижних уровней. Наивысшая человеческая потребность, связанная с врожденным стремлением к самоактуализации, стимулирует активность личности лишь тогда, когда удовлетворены все нижележащие потребности. Специфика же удовлетворения потребностей высшего уровня состоит в том, что чем больше они удовлетворяются, тем более они возрастают, как и их влияние на мотивацию деятельности.

В дальнейшем А. Маслоу критически переработал свою модель иерархии потребностей. Об этом свидетельствуют его работы: «К психологии бытия» (1962 г.) и «Дальние пределы человеческой природы» (1971 г.). Все человеческие потребности он подразделил на низшие, «дефицитарные», связанные с отсутствием чего-либо востребованного, и высшие, «бытийные», предполагающие развитие и совершенствование.

Теория А. Маслоу внесла значительный вклад в развитие концепций и практики гуманизации и *обогащения труда*. Опираясь на идеи А. Маслоу, другой амер. социопсихолог Ф. Херцберг доказал, что имеет место несимметричность «внутренней» и «внешней» мотивации труда. Первая мотивация, связанная с высшими потребностями, влияет на удовлетворенность *работой*, а вторая, связанная с более низкими потребностями (напр., условия труда), напротив, стимулирует неудовлетворенность ею.

См. также: Гуманизация труда, Мотив, Мотивация поведения, Теория мотивации труда Ф. Херцберга, Удовлетворенность трудом.

Лит.: *Маслоу А.* Мотивация и личность. — СПб.: «Евразия», 2001; *Maslow A. H.* The authoritarian character structure // G. Social Psychol. 1943. N 18.

Р. В. Карапетян

ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ — система организационных мероприятий, технических средств и методов, предотвращающих воздействие на работающих опасных производственных факторов.

Обеспечение **Т. б.** осуществляется на основе нормативно-технической документации — системы стандартов *безопасности труда* (ССБТ): ГОСТ 12.0.001-82 (1999 г.). Эти стандарты определены как комплекс требований, норм и правил, направленных на обеспечение безопасности, сохранения здоровья и *работоспособности* человека в процессе труда в дополнение к нормам, регулируемым трудовым законодательством.

Организационные мероприятия по **Т. б.** включают: инструктаж и обучение *работников* безопасным и безвредным методам и приемам работы, пользованию защитными средствами; разработку и внедрение специализированных регламентов труда и отдыха при выполнении тяжелых и вредных по условиям труда работ.

Закон предусматривает физическую защиту (напр., ограждение), которая учитывает психич., анатомич., физиологич. данные человека (напр., автоматическая сигнализация о выходе за пределы норм).

К средствам **Т. б.** относятся предупредительные оповещающие знаки, плакаты об ограничении грузоподъемности, наличии высокого напряжения, возможности выбросов газа, пара и т. п. Предусмотрены испытания объектов перед пуском и в процессе их эксплуатации, систематическая проверка влажности, температуры, чистоты воздуха, уровня шума, действия излучений, радиации, наличия электрических и магнитных полей. Учитываются также требования обеспечения комфортных *условий труда*.

Нарушения **Т. б.** — основная причина травматизма на производстве. По данным МОТ, в мире ежегодно происходит около 15 млн. произв. травм, приводящих к инвалидности.

В совр. России гос. контроль по **Т. б.** заметно ослаблен. Владельцы предприятий, вместо того чтобы вкладывать средства в развитие охраны труда, предпочитают использовать коррупционные склонности гос. служащих.

См. также: Гигиенические нормативы условий труда, Охрана труда, Санитарно-гигиенические условия труда.

Лит.: *Басаков М. И.* Охрана труда. Безопасность жизнедеятельности в условиях производства. — М.: ИКЦ «МарТ», 2003; *Долин П. А.* Основы техники безопасности. — М.: Энергоатомиздат, 2000; *Загорский Ф. Н.* Краткие очерки из истории техники безопасности в России. — Л., 1955. Ч. 1; *Кукин П. П. и др.* Безопасность технологических процессов и производств. Охрана труда. — М.: «Высшая школа», 1999.

В. Ю. Бочаров

ТЕХНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА — распределение трудовых функций между специализированными работниками, кооперированными общей технологией и *организацией труда*, производства и управления.

В отличие от *общественного разделения труда* это понятие означает *разделение труда* в рамках одной произв. группы, предприятия.

Т.-т. р. т. есть следствие развития специализации *орудий труда* и произв. операций, средство повышения индивидуальной (в итоге и общей) *производительности труда* за счет сужения объема выполняемых на каждом *рабочем месте* функций и создания более благоприятных условий для улучшения *качества труда*. Благодаря **Т.-т. р. т.** образуется квалификационная и управленческая иерархия работников.

Специализация и разделение труда имеют свои пределы, связанные с невозможностью для человека постоянно выполнять предельно упрощенные функции. Их чрезмерное дробление приводит к повышению *монотонности труда*, влияет на психологич. состояние работника.

В совр. условиях **Т.-т. р. т.** предполагает меры по *обогащению труда* и его перемене (от простой ротации *рабочих мест* до проф. продвижения).

См. также: Содержание труда, Удовлетворенность работой.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Маркович Д.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Н. Ю. Федоров

ТИПЫ ЗАНЯТОСТИ — распространенные и воспроизводящиеся виды занятий и/или их общественные формы.

Т. з. — множество занятий, разнообразных по форме, но схожих по своему обществ. характеру и содержанию: способам действия, подходам к постановке и решению задач, способам организации и т. п.

Примеры **Т. з.:** самозанятость, включая крестьянина-единоличника, мелкого предпринимателя без применения *наемного труда*, *«челнока»*, занятого частным извозом, частного нотариуса, врача и лиц свободных творч. *профессий*; трудовая *кооперация* — кооперативы и артели; работа по найму и предпринимательская деятельность с использованием наемного труда.

См. также: Занятость, Занятость неформальная, Рынка труда сегменты.

Лит.: *Никифорова А. В.* Рынок труда: занятость и безработица. — М., 1991; Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе / Под ред. Н. Барра. — М., 1997; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М., 1996.

Б. В. Ракитский

ТРЕХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ — один из инструментов системы *социального партнерства.*

Трехсторонние комиссии могут создаваться на уровне федерации, республики, области или муниципального образования. Комиссия включает представителей работников (*профсоюзы*), *работодателей* (союзы работодателей) и правительства или местной администрации в зависимости от уровня ее компетенции. Главные задачи комиссий: разработка общих принципов согласованного проведения социально-экономич. политики; развитие системы соц. партнерства; содействие в урегулировании *трудовых споров*. Комиссии призваны обеспечивать баланс интересов сторон социально-трудовых отношений. Российская трехсторонняя комиссия наделена правом экспертизы законопроектов в области *трудовых отношений.*

См. также: Договорные трудовые отношения, Трипартизм.

Лит.: *Кривошеев В. Т.* Социальное партнерство и корпоративизм в становлении социально-трудовых отношений в условиях переходного периода // Социологические исследования. 2004. № 6; *Соколова Г. Н.* Социальная политика государства в сфере труда и трудовых отношений // Там же. 2004. № 4; Постановление правительства РФ от 5/XI 1999 г. № 1229 «О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. — М.: «ТК Велби», 2002; Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1/V 1999 г. № 92 // Там же.

Ю. В. Васькина

ТРИПАРТИЗМ — сотрудничество, взаимодействие трех субъектов социально-трудовых отношений — *профсоюзов, предпринимателей* и органов государственной власти.

Принцип **Т.** утвердился во второй половине XX в. в экономически развитых странах. Он закреплен в конституциях и законодательствах государств ЕС и реализуется на всех уровнях — от

отдельных предприятий и отраслей до общегосударственного уровня. Гос. органы участвуют в регулировании *договорных трудовых отношений* в качестве арбитра между предпринимателями и *наемными работниками* либо как один из соц. партнеров при заключении соглашений по вопросам *труда* и *заработной платы*.

Скандинавские страны и ряд стран континентальной Европы придерживаются централизованной практики заключения *трудовых соглашений* и сотрудничества договаривающихся сторон, что в значительной мере связано с социал-демократич. ориентацией гос. политики в этих странах.

В США, Канаде, Японии и ряде других стран преобладает децентрализованная система и наблюдается некоторая конфронтационность сторон, чему в немалой мере способствует либеральная концепция предпринимательства и сравнительно ограниченная роль гос. регулирования экономики.

В России в начале 90-х гг. в рамках системы соц. партнерства созданы *трехсторонние комиссии по регулированию трудовых отношений*. Однако принцип **Т.** и курс на *социальное партнерство* во многом еще остаются декларативными, с трудом внедряются в практику *трудовых отношений*.

См. также: Трехсторонняя комиссия по регулированию трудовых отношений.

Лит.: *Кривошеев В. Т.* Социальное партнерство и корпоративизм в становлении социально-трудовых отношений в условиях переходного периода // Социологические исследования. 2004. № 6; *Митрохин В. И.* Социальное партнерство. — М., 1998; *Михеев В. А.* Основы социального партнерства. — М.: «Экзамен», 2001; Профсоюзное пространство современной России. — М., 2001; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004.

Ю. В. Васькина

ТРУД — фундаментальный вид жизнедеятельности человека и основа возникновения и функционирования общества.

В течение длительного историч. периода *трудовая деятельность* человека отождествлялась с одним из ее частных типов — природопреобразующим трудом. С развитием *технико-технологического разделения труда* и появлением более широкого разнообразия в *содержании труда* изменялся и смысл понятия. Общепринятого его определения в совр. литературе нет.

Основоположники социологии (О. Конт, Э. Дюркгейм) рассматривали формы *разделения труда* как исторические этапы

соц. прогресса. Ф.Энгельс выдвинул формулу «труд создал человека». В совр. социологии на первый план выдвигается проблематика ценности труда в культуре и мировосприятии людей.

К числу непременных сущностных черт **Т.** можно отнести его объективную (естественную) необходимость для поддержания человеческой жизнедеятельности, его обществ. природу, в посттрадиционных об-вах — целерациональность, в рамках разнообразных культур — неодинаковую нравственную ценность.

Т. — социально-философская, мировоззренческая, экономическая и социологическая категория. В эмпирической социологии это понятие используется в его самом общем («родовом») смысле и, как правило, переводится на язык эмпирически фиксируемых показателей: *виды труда*, *отношение к труду* и т. д. **Т.** противопоставляется иным видам деятельности, обеспечивающим средства существования: легальным (рента) и криминальным. Другой критерий — противополагание *работы* и *досуга*.

См. также: Виды труда, Труд как ценность, Отношение к труду.

Лит.: *Друкер П.* Посткапиталистическое общество // Новая волна на Западе. — М., 1999; *Ромашов О. В.* Социология труда. — М., 1999; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005; *Энгельс Ф.* Происхождение семьи, частной собственности и государства. В связи с исследованиями Л. Г. Моргана. — М.: Политиздат, 1973.

В. А. Ядов

ТРУД В АВТОМАТИЗИРОВАННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ — работа по обслуживанию автоматических агрегатов, линий, производств и управляющих систем.

Автоматизация производства оказывает существенное влияние на повышение *содержания труда*, изменение положения в системе отношений «человек—машина» в пользу *работника*. Исчезает непосредственное взаимодействие работника с *предметом труда*. *Рабочий* становится контролером и регулировщиком автоматич. оборудования, а не придатком к машине.

Автоматизация произ-ва сопровождается сокращением трудоемкости произв. процесса. Значительное число специализированных рабочих заменяется меньшим количеством операторов, осуществляющих функции контроля и наблюдения. Как правило, их *квалификация* не выше, а иногда и ниже, чем у обычных станочников. В то же время происходит некоторое увеличение числа

наладчиков и настройщиков, а также работников вспомогательных подразделений, обслуживающих автоматич. оборудование. Усиливается внимание к росту их квалификации, предъявляются более высокие требования к качеству и надежности их *труда*, и прежде всего из-за более высокой цены возможной ошибки.

В условиях некомплексного внедрения средств автоматизации уровень содержания труда операторов автоматич. устройств снижается. Наряду с наблюдением в их обязанности на совр. российском произ-ве включается ряд операций неквалифицированного *ручного труда* по загрузке и транспортировке сырья, полуфабрикатов, необходимых для работы автоматизированного устройства, а также по съему готовой продукции. В совр. социологии высказываются сомнения относительно *обогащения труда* при автоматизации, так как компьютер начинает управлять работником.

Лит.: *Данилин Г. Д.* Автоматизация и ее социально-экономические последствия при капитализме. — М., 1971; *Маркович Д.* Социология труда. — М., 1997; *Рузавина Е. И.* Личный фактор в автоматизированном производстве. — М., 1974; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Б. Г. Тукумцев

ТРУД В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ. Новая технологич. основа произ-ва (компьютеризация прежде всего) потребовала нового качества рабочей силы, ее профессионально-квалификационного уровня, мобильности, самостоятельности в принятии решений на *рабочем месте*. Подобные работники за последние десятилетия XX в. стали доминировать в развитых странах над традиционно «индустриальным работником».

Определяющая роль знания в совр. технологиях потребовала массовой интеллектуализации и гуманизации самих процессов *труда*. Отсюда — приоритет *умственного труда* (США: 1990 г. — 17 проц., 2000 г. — около 60 проц. занятых, в странах ЕС — 50 проц.).

Интеллектуализация труда обусловила проф. индивидуализацию, сменившую типичную для индустриализма высокую обобществленность труда. Наблюдается стабильный рост самозанятости и сокращаются объемы *наемного труда*.

В совр. динамике квалификационных показателей существует определенная двойственность: высокие технологии потребовали должной *квалификации* работников, но упростившееся об-

служивание процесса произв-ва в промышленности, как и в сфере услуг, наоборот, понизило квалификационные требования. В целом же доминирует устойчивый рост показателей высококвалифицированного труда и общей его производительности: за вторую половину XX в. она выросла в развитых странах втрое, а в обрабатывающей промышленности США — в пять раз.

Всесторонняя информатизация трудового процесса привела и к радикальным переменам в самой *организации труда*: на смену типичному для индустриализма «фордистскому» единству рабочего места и *рабочего времени* приходит «постфордистская» гибкость в организации рабочего места и времени. С развитием компьютерных сетей само понятие «рабочее место» меняет свое содержание: возрождается вполне профессиональный *надомный труд* — «телетруд», представленный в том числе и дистантной занятостью работников, находящихся вне пределов данной страны. Устанавливается гибкость режимов труда: постоянная и повременная *занятость*, полная и частичная; работа «по звонку» и гибкие графики рабочего времени; суммированный учет часов работы за год.

России предстоит подлинная революция перехода к высоким технологиям, что требует не только радикального обновления производственного оборудования, но и обучения (переобучения) больших масс работников.

См. также: Гибкая занятость (флексибельность), Обогащение труда, Постиндустриальное общество, Фордизм.

Лит.: *Вишневская Н.* Проблемы и перспективы рынка рабочей силы // Мировая экономика и международные отношения. 2000. № 8; *Кастельс М.* Информационная эпоха. Разд. IV. — М.: ГУ-ВШЭ, 2000; *Костюнина Г. М.* Гибкие формы занятости // Труд за рубежом. 2004. № 2; Мировая экономика: глобальные тенденции за 100 лет. Гл. V. — М.: «Экономист», 2003; *Муравьева А. А.* Информационные технологии и рынок труда // Труд за рубежом. 2001. № 3; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004.

Е. Ф. Молевич

ТРУД В «ПРИМИТИВНЫХ» СООБЩЕСТВАХ имел место в рамках нетоварной экономики исключительно с целью удовлетворения потребностей семьи и общины. Прямой обмен *продуктами труда* между племенами охотников, рыболовов, земледельцев здесь несистематичен.

Предмет труда — природные ресурсы; трудовые навыки передаются из поколения в поколение; хозяйственные возможно-

сти (природные ресурсы, рабочая сила) используются крайне неэффективно (напр., у бушменов в хозяйственные занятия включались лишь лица, достигшие 25 лет) (М. Салинз).

Социальная организация *труда* такова, что труд вплетается в повседневность и не существует общего термина для обозначения *работы*. Члены племени объединяются в группы на основе единства хозяйственной деятельности и магических ритуалов. Имеет место иерархия статусов, регламентирующих поведение в каждой хозяйственной группе.

Успешность нетоварной экономики напрямую зависит от труда всех членов сообщества, иногда сезонных работников, к которым относятся как к членам семьи.

Лит.: *Арсеньев В. Р.* Бамбара: люди в переходной экономике. — СПб.: Музей антропологии и этнографии РАН, 1997; Неформальная экономика / Под ред. Т. Шанина. — М.: «Логос», 1999; *Салинз М.* Экономика каменного века. — М., 1999; *Шрадер Х.* Экономическая антропология. СПб., 1999; The Dictionary of Anthropology / Ed. by Thomas Barfield. — Oxford: Blackwell, 1997.

Е. Р. Ярская-Смирнова

ТРУД В СЕМЕЙНОМ ХОЗЯЙСТВЕ КРЕСТЬЯНСКОГО ТИПА — разновидность *аграрного труда*.

В принятом в 2003 г. Федеральном законе № 112-ФЗ «О личном подсобном хозяйстве» труд в семейном хозяйстве рассматривается как непредпринимательский труд, в связи с чем его продукция не облагается налогом. В условиях сложной социально-экономической обстановки реформирования сельскохозяйственного производства личное подсобное хозяйство, как и в советский период, остается основным страховым ресурсом выживания для всех социальных групп сельского населения.

Хотя размер земельного участка, который может использоваться семьей, увеличен до 80 соток, другие важные стороны функционирования семейного хоз-ва не приведены еще пока в полной мере в соответствие с той ролью, которую оно занимает в жизни селян. Гос-во не ограничивает наем рабочей силы, но и не инициирует легитимных форм сбыта продукции, произведенной в семейном хоз-ве. Владельцы семейных хоз-в полностью зависят от случайных перекупщиков, назначающих цену, как правило, в 2—3 раза ниже против рыночной.

В семейном хоз-ве используется в основном *ручной труд*. Однако в результате раздела колхозной собственности некоторые семьи получили трактора, другую технику и инвентарь, которые используются в межсемейных сетях поддержки.

Более высоким адаптационным потенциалом обладают семьи, состоящие из представителей разных поколений. Одни члены семьи работают в крупхозе, другие ухаживают за домашним скотом, третьи отвечают за сбыт выращенной продукции, бабушки и дедушки присматривают за внуками.

В семейном хоз-ве *человеческий капитал* реализуется более полно, чем в экономически неэффективных крупхозах, где инициатива произв. *персонала* до сих пор скована постоянной нехваткой финансовых, материально-технич. и других ресурсов. В совр. условиях семейное мелкотоварное и потребительское хоз-во не только выполняет функцию обеспечения материального благополучия, но и играет исключительную роль как ресурс соц. воспроизводства сельского населения.

Большинство трудоспособных жителей села, лишившись постоянной *работы* в крупхозах, сосредоточились исключительно на своем семейном хоз-ве, которое приобретает формы мелкотоварного или потребительского и становится самостоятельным сегментом сельскохозяйственного произ-ва. Часть из них приблизилась к фермерам, отличаясь тем, что они не зарегистрированы как юридич. лица. Семейные хоз-ва имеют перспективу расширения за счет аренды пустующих земель и наряду с фермерами становятся основными *работодателями* в сельской местности.

Возможно возникновение симбиоза с крупхозами, где роль донора переходит к фермерским и крепким семейным хоз-вам.

См. также: Крупное хозяйство (крупхоз), Труд в хозяйстве фермера.

Лит.: *Великий П. П. и др.* Старики российской деревни. — Саратов: «Степные просторы», 2000; *Никулин А. М.* Из колхоза — на ферму, в глубинку, в кооператив, в холдинг, в асьенду? // Кто и куда стремится вести Россию? Акторы макро-, мезо- и микроуровней современного трансформационного процесса. — М.: МВШСЭН, 2001; *Пациорковский В. В.* Сельская Россия. 1991—2001 гг. — М.: «Финансы и статистика», 2003; Судьбы российского крестьянства. — М.: РГГУ, 1996.

П. П. Великий

ТРУД В ХОЗЯЙСТВЕ ФЕРМЕРА. *Трудовые отношения* в фермерском хоз-ве зависят от способа его возникновения: оно по закону может быть индивидуальным, семейным, партнерским (представленным группой лиц, не связанных родственными отношениями).

Размер земельных участков для ведения фермерского хозяйства устанавливают власти регионов. Так, в Республике Татар-

стан в расчете на семью может быть представлено в собственность пожизненное наследуемое владение или пользование до 100 га, в Республике Марий Эл — до 50 га, а в Саратовской области — до 100 га на одного работающего. Более высокая норма открывает дорогу от фермерства к асьенде (крупному частному землевладению). Если фермер имеет 20 *наемных работников*, в Саратовской области он становится собственником 2200 га. Существуют и другие способы концентрации больших площадей сельскохозяйственных угодий, возникновения крупных землевладельцев.

В хоз-ве семейного типа *организация труда* аналогична *труду* в мелкотоварном произ-ве, функционирующем без регистрации в качестве юридич. лица. В фермерском хоз-ве, близком к асьенде, владелец организует *работу* методами, характерными для крупного и среднего бизнеса: он может оставить за собой только ключевые вопросы стратегии и тактики функционирования хоз-ва, а на обеспечение трудового процесса нанять менеджеров. Такое хоз-во не ограничивается произ-вом продукции, в нем организуется замкнутый цикл «поле—прилавок».

В то же время удельный вес продукции фермерских хозяйств в общем объеме сельскохозяйственного производства невелик и пока не превышает (напр., по зерну) 8 проц. Значительная часть используемой техники давно исчерпала свой произв. ресурс. Система обслуживания техники практически отсутствует, ее ремонт производится своими силами.

Имеет место своего рода псевдофермерство, напр. «фермер-отходник», — *предприниматель*, который использует статус фермера для получения льгот, а на деле занимается несельскохозяйственным произ-вом (напр., изготовлением мебели, ремонтом легковых автомобилей). Близок к нему тип «фермера-наемника», который сам землю не возделывает, а за процент от урожая выполняет сельскохозяйственные работы по найму или сдает свою технику в аренду (иногда за 30 проц. от урожая).

См. также: Аграрный труд, Труд в семейном хозяйстве крестьянского типа, Труд сельского наемного работника.

Лит.: *Великий П. П., Елютина М. Э., Штейнберг И. Е.* Старики российской деревни. — Саратов: «Степные просторы», 2000; Великий незнакомец. Крестьяне и фермеры в современном мире / Ред. Т. Шанин. — М.: «Прогресс», 1992; *Козлов М. П.* Пути дальнейшего фермерства в России // Вопросы статистики. 2001. № 5; Многоукладная аграрная экономика и российская деревня. — М.: «Колос», 2000; Судьбы российского крестьянства. — М.: РГГУ, 1996.

П. П. Великий

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ В ПЕРИОД ПЕРЕХОДА К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ. Радикальные изменения экономич. и политич. строя затронули коренные интересы всех слоев российского об-ва. Д. Гэлбрейт отмечал, что «рынок и его требования высоко превозносятся исследователями, но тот, кто находится под воздействием рынка, редко бывает от этого в восторге». В трансформирующемся об-ве оба этих положения приобретают гипертрофированные формы. Вариантов социально ориентированной рыночной экономики может быть несколько, однако непременное условие — решение проблем *занятости.*

В России уровень занятости (безработицы) отражает многие противоречия переходного периода, в которых переплетаются черты дореформенного уклада и новые черты, присущие рыночной экономике. Во-первых, значительно сложнее реформировать социально-трудовые отношения, чем общие макроэкономические условия. Практически каждый человек в ситуации рыночных реформ вынужден заново адаптироваться теперь уже на *рынке труда*, нередко меняя *профессию* и род занятий.

Во-вторых, особенности российского рынка труда в значительной степени определяются тем, что действующее трудовое законодательство не соответствует рыночным условиям. Права работников плохо защищены. Упорядочение трудового законодательства, развитие соц. диалога участников *трудовых отношений* — необходимое условие решения проблем занятости.

Стабилизация ситуации на рынке труда требует изменения подходов к регулированию занятости в общегосударственном масштабе. На макроуровне высшие органы гос. законодательной и исполнительной власти призваны решать следующие задачи: согласование финансово-кредитной, структурной, инвестиционной, внешнеэкономической политик с системой целей регулирования рынка труда; согласование социально-демографич. и миграционной политики с приоритетами регулирования рынка труда; *трудоустройство* и соц. поддержка незанятого населения. Среди приоритетов выделяются следующие: развитие качества рабочей силы путем образования, проф. подготовки и переподготовки, совершенствование информационных систем на рынке труда, развитие механизмов трудоустройства вообще и, в частности, поддержка на рынке труда беженцев и вынужденных переселенцев, граждан с ограниченной трудоспособностью, длительно вынужденно не работающих женщин, молодежи, подростков и ряда других групп населения.

См. также: Безработица, Договорные трудовые отношения, Институциализация договорных трудовых отношений, Наемный труд, Политика в сфере занятости.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 1—2; *Васькина Ю. В.* Государство как субъект реализации трудовых отношений // Социологические исследования. 2001. № 7; *Вершинина Т. Н.* Рынок труда переходного периода и проблемы адаптации к нему трудоспособного населения // Общество и экономика. 1998. № 2; Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты и перспективы — М.: «Наука», 1998; *Капелюшников Р.* Российская модель рынка труда // Вестн. обществ. мнения. 2004. № 3; Рынок труда в России: проблемы формирования и развития / Под. ред. К. И. Микульского. — М.: «Наука», 1995.

Н. Н. Федотова

ТРУД ИНВАЛИДОВ — *занятость* работников, возможности которых ограничены инвалидностью, в том числе вследствие проф. специализации (проф. заболевания).

Ограниченные возможности требуют более длительного и напряженного процесса психофизиологической, проф. и социально-психологич. адаптации инвалидов к выполняемой *работе.*

Мотивация труда инвалидов высока. В ряду специфич. мотивов более выражены материальные, отчасти связанные с потребностью в медикаментах и дорогостоящей реабилитации, а также желание включиться в обществ. жизнь (или не рвать связи с предприятием, коллективом), потребность вести полнокровную жизнь, быть человеком с полным кругом гражданских и семейных обязанностей, возможность использовать льготы, предусмотренные законодательством РФ.

Сегодня в российском об-ве, как правило, существует негативное отношение к инвалидам как работникам, несмотря на то что многие из них не уступают здоровым, особенно в совр. высокотехнологичных производствах, информационных системах.

Работодатели часто не соблюдают законодательство о льготах инвалидам, требования относительно специального оборудования *рабочих мест*, наблюдаются дискриминация в оплате труда, несправедливое обращение.

Законодательство многих стран обязывает работодателей при помощи налоговых льгот трудоустраивать инвалидов. Местные власти, владельцы обществ. зданий делают доступными для инвалидов офисы, учебные заведения, торговые центры, проходные предприятий. Выпускается техника, увеличивающая мобиль-

ность инвалидов, облегчающая выполнение многих трудовых операций и/или позволяющая выполнять работу, не выходя из дома.

Трудовое законодательство РФ предусматривает для работающих инвалидов следующие льготы: запрещается привлечение инвалидов к работе в выходные и праздничные дни, если такая работа запрещена им по медицинским показаниям (ст. 113 ТК РФ); по письменному заявлению им может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения *заработной платы* до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ); работодатель обязан создавать для инвалидов *условия труда* в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в *рабочее время* ; для отдельных категорий работников-инвалидов предусмотрены ограничения на привлечение к сверхурочным, тяжелым и вредным работам (ст. 224 ТК РФ).

Н. И. Шаталова

ТРУД КАК ЦЕННОСТЬ — характеристика значимости *труда,* его места в системе главных потребностей человека, целей и средств их достижения.

Индивидуальные, групповые, обществ. ценностные представления человека включают труд в качестве ценности—цели и/или ценности—средства. В первом значении труд — непосредственная, самостоятельная ценность, характеризующая ее носителя как увлеченного самим процессом труда. Во втором значении ценность труда отражает его свойство как универсального средства удовлетворения других потребностей — материальных и духовных. В обоих значениях ценностная значимость труда определяет его мотивирующую роль в *трудовом поведении.*

Проблема ценности труда возникает лишь в посттрадиционных об-вах, так как формируется механизм соц. поведения (соц. действия), предполагающий выбор, а не только следование обычаю. Значимость **Т. к. ц.** различна в разных культурах и субкультурах. В протестантской культуре, в русском старообрядчестве труду придается сакральное значение. Широкую известность получила работа М. Вебера «Протестантская этика и дух капитализма», в которой исследовалась роль сакрализации труда на социетальном уровне. В католицизме и православии одно из толкований Священного писания характеризует труд как наказание Божье за первородный грех.

Международные исследования ценностных систем в наше время (World Value Survey) обнаруживают значительные страновые и субкультурные разнообразия ценности труда. Новейшие

исследования в этой области (Р. Сеннет) указывают на противоречивые тенденции в отношении к труду как ценности в высокоразвитых странах в условиях совр. произ-ва и гибких систем организации труда.

См. также: «Трудовое общество».

Лит.: *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения. — М.: «Прогресс», 1990; *Магун В. С.* Субъективная значимость работы и ее динамика в 1990-х гг. // Пути России: существующие ограничения и возможные варианты / Под ред. Т. Е. Ворожейкиной. — М.: МВШСЭН, 2004; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004.

Я. Л. Эйдельман, В. А. Ядов

ТРУД МЕНЕДЖЕРОВ — профессиональная *трудовая деятельность*, связанная с осуществлением функций управления.

Ее значение возрастает по мере развития новых технологий и формирования миросистемных сетей в экономике. Рациональная рыночно эффективная организация произ-ва становится типичной для XIX в. в условиях больших, сложно организованных промышленных институтов и характеризуется многоуровневой вертикальной иерархией. Характер **Т. м.** значительно эволюционировал от прямого контроля фабричных *рабочих* и субконтракторов в конце XIX в. к более бюрократич. механизмам, получившим развитие в XX в. (Р. Бендикс).

В *социологии труда* и организаций труд менеджера (управляющего) эволюционировал от представлений об управленч. деятельности как о рационализированной в соответствии с определенными правилами работы по организации произ-ва к более разнообразным, гибким моделям и практикам, учитывающим разнообразие характера произ-ва, особенности *персонала* и *культуры труда* в данном об-ве. Было установлено, что управленцы зачастую вынуждены принимать нестандартные решения, требующие серьезной проф. подготовки и готовности к риску, реагировать на непредвиденные ситуации (К. Хейлс, С. Линдблом, Р. Стюарт). Позже интерес исследователей сместился к изучению «политического» характера управленч. деятельности, связанной с формированием в организации разного рода конкурирующих коалиций, занятых борьбой за ограниченные физические, финансовые и информационные ресурсы (А. Гоулднер, Т. Барнс, Т. Сайлис). Начиная с 1980-х гг. развиваются исследования организационных субкультур, роли управленцев в их формировании, создания «моральной и политической среды» (Э. Петтигрю, Д. Гоуер и К. Ледж).

Подвергаются критике работы социологов и экономистов в этой области, выполненные в марксистской традиции, рассматривающие управленцев как мотивированных идеологией воспроизводства капиталистич. отношений (М. Буровой, Г. Браверман, Г. Уилмот).

Современные социологич. исследования **Т. м.** развиваются в направлении изучения различий в условиях и характере труда на различных уровнях управленч. иерархии. Исследования высшей администрации корпораций разоблачают мифы о внеситуативном рационализированном принятии стратегических решений. Были фиксированы примеры случайности выбора источников информации, на основе которых принимаются решения, доминирование акцента на соц. неравенство, властные отношения и борьба за обладание недоступной другим информацией (Й. Манхейм, Т. Барнс, Г. Сталкер). В отношении самого нижнего слоя управленч. иерархии выдвигаются концепции маргинальности этой группы менеджеров, устаревания их функций (Д. Роуз, К. Литлер).

В совр. России некоторые руководители предприятий приняли участие в перераспределении собственности, следуя правилам администратора — собственника, но в последние годы многие собственники предприятий нанимают проф. менеджеров.

См. также: Бизнесмен, Предприниматель, Труд предпринимателя.

Лит.: *Буравой М.* Великая инволюция: реакция России на рынок // Рубеж: Альманах социальных исследований. 2000. № 15; *Романов П. В.* Власть, управление и контроль в организациях: антропологические исследования современного общества. — Саратов: Изд-во СГУ, 2003; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под ред. Р. Марра и Г. Шмидта. — М.: МГУ, 1997; *Romanov P.* The middle level of management in industrial enterprises // Management and industry in Russia: formal and informal relations in the period of transition / Ed. by S. Clarke. — Aldershot: Edward Elgar, 1995.

П. В. Романов

ТРУД МОЛОДЕЖИ — оплачиваемая трудовая *занятость* молодежи.

Как правило, к молодым работникам относят лиц в возрасте до 30 лет, хотя по классификации МОТ таковыми признаются работники в возрасте до 35 лет. Квалификационная неоднородность требует дифференцировать занятую в обществ. произ-ве молодежь на две подгруппы.

1. Молодые работники с начала трудоспособного возраста до 21—22 лет. В этот период человек только готовится к вступлению в обществ. произ-во и основной вид его занятости — обучение. Он принимает решения: кем быть, какие способности и задатки развивать, чтобы они смогли обеспечить будущий *профессионализм*; сколько времени посвятить учебе, и в более широком смысле — каким будет его соц. статус, что связано с возможностями выбора учебного заведения. В этот период начинается процесс профессионализации: формируются соответствующие способности и умения, мотивация *трудовой деятельности*, проф. менталитет.

2. Возрастная группа от 21—22 до 30 лет, как правило, после получения проф. образования. Многие продолжают находиться в стадии выбора. В этот период активизируется трудовая и проф. мобильность, иногда со сменой *профессии* . Это наиболее мобильная соц. группа. Однако накопленный трудовой и проф. ресурс молодых уступает ресурсу более старшего поколения, поэтому молодежь — одна из наиболее уязвимых групп на *рынке труда*. Между тем в данный период завершается процесс первичной адаптации в системе произ-ва и идентификации с профессией.

Период молодости — время поиска спутника жизни, вступления в брак и рождения детей. Выполнение этих жизненных функций сегодня осложнено низким уровнем оплаты труда начинающего работника. Низкая оплата труда в промышленности привела к резкому сокращению доли молодых в общем составе рабочих.

См. также: Адаптация в трудовой сфере, Молодежь на рынке труда.

Н. И. Шаталова

ТРУД ПОЖИЛЫХ РАБОТНИКОВ — продолжение профессиональной деятельности после наступления пенсионного возраста и /или работа ради приработка к пенсии.

Мотивы и стимулы работы пожилых: экономич., намерение поддержать соц. статус, сохранить устоявшиеся соц. связи, завести новые знакомства, продолжить проф. деятельность или выбрать новую сферу и тип деятельности «ради интереса» — удовлетворения познавательных и соц. потребностей, поддержания высокого уровня самооценки. Российские исследователи (В. Д. Патрушев, В. Д. Альперович) отмечают тенденцию сокращения численности работающих старше пенсионного возраста. Снижение их мотивации связывают с укоренившимися практиками дискри-

минации пожилых работников (возрастной ценз при найме, стигматизация пожилого работника как «не современного»). В российской экономич. ситуации начала XXI в. легитимизация труда пожилых остается актуальной прежде всего из-за низкого размера пенсий. Требуется предоставление гибкого рабочего графика для пожилых, неполной рабочей недели, предоставление возможностей для переобучения.

Отношение к труду пожилых со стороны работодателей противоречиво: одни уверены в его неэффективности, консерватизме работников, медлительности в исполнении своих трудовых функций; другие, напротив, признают возможность существенного продвижения в проф. и соц. карьере в позднем возрасте, что связано с нехваткой квалифицированных работников во всех сферах народного хозяйства, культуры и образования.

В экономически продвинутых странах, где пенсия по возрасту вполне обеспечивает привычные жизненные потребности, увольнение по возрасту узаконено и строго поддерживается *профсоюзами* для обеспечения *рабочих мест* молодым поколениям.

См. также: Возрастная структура трудовых ресурсов, Гибкая занятость (флексибельность), Дискриминация в сфере труда.

Лит.: *Ковалева Н. Г., Тукумцев Б. Г.* Образ жизни как фактор адаптации к жизни на пенсии // Психология зрелости и старения. 2004 г. № 2(26).

М. Э. Елютина

ТРУД ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ — деятельность экономически самостоятельного хозяйственного субъекта, характеризующегося стремлением к получению прибыли и ее максимизации, готовностью принять на себя ответственность за возможные риски и способностью находить нетрадиционные решения для достижения цели.

Т. п. не является наемным, хотя некоторые авторы рассматривают нанятых хозяином высших менеджеров, владеющих значительным пакетом акций, также в качестве *предпринимателей*. Во всех случаях **Т. п.** предполагает осуществление управленч. функций.

В ряду мотивов предпринимательской деятельности отмечаются стремление обеспечить экономич. благополучие, потребность в самореализации, повышении соц. статуса, стремление к самостоятельности, независимости и власти.

Марксистская традиция рассматривает предпринимательство не как труд, а как эксплуатацию труда наемных работников.

См. также: Виды труда, Мотивирование трудовой деятельности, Труд.

Лит.: *Безгодов А. В.* Очерки социологии предпринимательства. — СПб.: «Петрополис»», 1999; *Дорин А. В.* Экономическая социология. — Минск: ИП «Экоперспектива», 1997; *Радаев В. В.* Экономическая социология: Курс лекций. — М.: «Аспект-Пресс», 1998.

Ю. В. Васькина

ТРУД СЕЛЬСКОГО НАЕМНОГО РАБОТНИКА. В советской экономике сельский работник совмещал трудовую нагрузку в обществ. секторе и личном подсобном хоз-ве. *Работа* в колхозе, как правило, оплачивалась натурой по трудодням, в совхозах — также и в денежной форме. В работах Т. И. Заславской и ее коллег были выделены различные типы хоз-в от практически вымирающих (молодежь их покидала) до относительно благополучных, что объяснялось прежде всего уровнем развитости соц. услуг. Накануне перестройки были предприняты попытки укрупнения колхозов и сселения крестьян в большие села. Однако престиж сельскохозяйственного труда оставался крайне низким, как и уровень жизни селян.

В совр. России резкое сокращение сельскохозяйственного произ-ва, особенно животноводства в сельскохозяйственных кооперативах (крупхозах), привело к тому, что значительная часть селян по их *занятости* превратилась в сезонных работников.

В совр. крупхозах обычны задержки зарплаты, а во многих хоз-вах денежная оплата труда заменяется натуральными выплатами в виде кормов, молодняка животных, пользования техникой. Выдача зарплаты деньгами стала способом стимулирования *труда* дефицитных или лучших работников. Дефицит мест приложения труда в сельском хоз-ве стимулировал дисциплинированность и более бережное отношение к технике. Эти перемены особенно заметны в среде работников, нанятых фермером или в семейное хоз-во. Кроме получения достойной зарплаты здесь высоко ценится сохранение добрых отношений между членами сельских общин.

Хоз-ва используют старую технику, коэффициент износа которой доходит до 62 проц. Выполнение норм агрокультуры ведется «на глазок». Соответствующий агроконтроль осуществлять некому, так как специалисты-технологи либо ушли в фермеры, либо мигрировали, а выпускники аграрных вузов перестали трудоустраиваться в селах из-за отсутствия мест работы и жилья. Типично установление своего рода партнерских отношений селян с

крупхозом, от благосклонности его руководителей зависит возможность и объем ресурсов, без которых ведение семейного хоз-ва, основного источника выживания, практически невозможно.

Исследователи сибирской деревни считают, что совр. село по уровню развития отброшено на 30 лет назад. По нашим оценкам сельское хоз-во России начала XXI в. находится на уровне сельского хоз-ва США конца XIX в.

По данным исследований Института аграрных проблем РАН (1993—2003 гг.), 74.6 проц. селян полагают, что село медленно вымирает. Удельный вес тех, кто связывает будущее своих детей с занятостью в сельском хоз-ве, за десять лет сократился в 9 раз (с 27.4 проц. в 1993 г. до 3.0 проц. в 2002 г.). Выпускники сельских школ поголовно сориентированы на получение *специальности*, которая помогла бы им жить и работать в городе. Очевидна необходимость радикальных гос. мер для улучшения положения в сельском хоз-ве и условий труда *наемных работников*.

См. также: Аграрный труд, Крупное хозяйство (крупхоз), Труд в семейном хозяйстве крестьянского типа.

Лит.: Великий незнакомец. Крестьяне и фермеры в современном мире / Ред. Т. Шанин. — М.: «Прогресс», 1992; *Великий П. П., Елютина М. Э.* Старики российской деревни. — Саратов: «Степные просторы», 2000; *Калугина З. И.* Сельский труд: симбиоз формального и неформального // Россия, которую мы обретаем. — Новосибирск: «Наука», 2003; *Симуш П. И.* Социальный портрет советского крестьянства. — М., 1976; Судьбы российского крестьянства. — М.: РГГУ, 1996.

П. П. Великий

ТРУДОВАЯ АРМИЯ (трудармия) — организационная форма подневольного *труда*, возникшая в первые годы советской власти по инициативе Л. Б. Троцкого.

Сохраняя военную организацию, **Т. а.** выполняли определенные хозяйственные операции (заготовка леса, топлива для транспорта, работа на каменноугольных копях и проч.). Созданные в условиях разрухи и падения промышленного произ-ва, **Т. а.** были радикальным способом укрепления дисциплины и улучшения организации труда. В начале 1921 г. ввиду сравнительного укрепления хоз-ва и в дальнейшем осуществления «новой экономической политики» (НЭП) **Т. а.** ликвидируются, а воинские трудовые части переходят в ведение комитетов по трудовой повинности.

Первая армия труда была сформирована на Урале, на базе третьей армии Восточного фронта, после победы над Колчаком в январе 1920 г. Позже такие армии были созданы в других регио-

нах. На Украине был сформирован Украинский Совет **Т. а.**, объявивший трудовую повинность всех мужчин с 18 до 46 лет, а для *специалистов* и инженеров — до 65 лет. Работа в **Т. а.** была крайне неэффективна — по данным С. Г. Струмилина, солдаты на заготовке дров вырабатывали в 1920 г. в тридцать раз меньше того, что производили гражданские лесорубы.

В период Великой Отечественной войны создавались подобные трудармейские соединения мобилизованных для выполнения трудовой повинности. Своего рода трудармией являлись формирования работающих военнопленных, но еще в 1942 г. был издан закон «О мобилизации немцев мужчин призывного возраста от 17 до 50 лет, постоянно проживающих в областях, краях, автономных и союзных республиках». Последующими мобилизациями возрастные границы для трудармейцев были расширены (с 15 до 55 лет). Режим их работы определялся Приказом от 12 января 1942 г. (№ 0083) наркома внутренних дел. Трудармейцы должны были размещаться в специально созданных для них лагерных пунктах отдельно от заключенных, но в действительности это не всегда соблюдалось. Работа в **Т. а.** отличалась особой тяжестью и жестким дисциплинарным контролем со стороны НКВД. Трудармейцы занимали плохо обустроенные и не приспособленные для жилья помещения, поэтому высокая смертность в таких частях была обычным явлением. Трудовые формирования из советских немцев были практически на всей территории СССР, хотя основная их концентрация приходилась на Уральский и Сибирский регионы. Работали трудармейцы на объектах НКВД, а также в угледобывающей и нефтедобывающей промышленности, на строительстве железных дорог, военных и других объектах.

См. также: Принудительный труд.

Лит.: *Больбух А. В.* Роль Кавказской армии труда в восстановлении Грозненской нефтяной промышленности (1920—1922 гг.) // Изв. Сев.-Кавк. науч. центра высшей школы «Обществ. науки». — Ростов н/Д, 1988. № 2; *Гербер О. А.* Источники изучения проблемы использования принудительного труда мобилизованных немцев в угольной промышленности Кузбасса в 1940-е годы // Российские немцы: проблемы истории, языка и современного положения. Материалы Международной научной конференции. Анапа, 20—25 сентября 1995 г. — М., 1996; *Суслов А. Б.* К вопросу о механизмах принуждения к труду в годы Великой Отечественной войны (на примере треста «Молотовнефтестрой») // Урал в прошлом и настоящем. Материалы научной конференции. Часть I. — Екатеринбург, 1998; *Троцкий Л.* Задачи трудовой мобилизации // На пути к социализму. Хозяйственное строительство Советской республики. — М., 1923.

П. В. Романов

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ — способ существования и самореализации человека как общественного субъекта, объективно присущий его природе, отличающейся от естественной природы представителей животного мира, использующих лишь продукты среды обитания.

Понятие трудовой деятельности введено в науку Гегелем и далее развернуто К. Марксом, а в наше время является ключевым в лидирующем направлении общей социологической теории (Э. Гидденс и др.), в которой термин «актор» — исполнитель заданной социальной функции — уступил место термину «агент» (agency) — субъект, провоцирующий социальные изменения.

В эмпирическом анализе структуры **Т. д.** обычно выделяют следующие уровни: поведенч. акт — специфич. реакция индивида на актуальную предметную ситуацию; поступок или привычное действие — оно состоит из целого ряда поведенч. актов (целесообразность и целенаправленность поступка диктуют обстоятельства); поведение — его образует целенаправленная последовательность поступков, причем преследуются более отдаленные цели. М. Вебер вводит понятие «социальное действие» как деятельность, ориентированная на понимание в данной культуре (субкультуре); собственно трудовая деятельность — практики работника как соц. субъекта, соответствующие некоему «жизненному плану», так как *труд* — главный ресурс существования человека, включая **Т. д.** *наемного работника, предпринимателя* и др.

См. также: Активность трудовая, Отчуждение, Ценностные ориентации.

ТРУДОВАЯ КНИЖКА — документ, фиксирующий все обстоятельства занятости по найму и общий трудовой стаж.

В **Т. к.** вносятся сведения о *работнике*, включая его образование, *профессию*, *специальность*, *квалификацию*, сведения о выполняемой *работе*, об организациях, в которых он работал, переводах на другию постоянную работу, об основаниях прекращения *трудового договора*, о поощрениях за успехи в работе. По желанию работника по месту его основной работы можно внести запись и о его работе по совместительству. **Т. к.** служит основным документом для подсчета трудового стажа и начисления трудовой пенсии по старости или льготной пенсии.

До 2004 г. порядок ведения **Т. к.** регулировался Постановлением Совета министров СССР и ВЦСПС от 6/IX 1973 г. и Инструкцией Госкомтруда №162 от 20/VI 1974 г. (с изменениями на 19/X 1990 г.), а с 1/I 2004 г. — Постановлением Министерства

труда № 225 от 16/IV 2003 г. Имеющиеся у работников **Т. к.** советского образца обмену не подлежат и остаются действительными.

Т. к. ведутся на всех работников, занятых в организации свыше 5 дней, если данная работа является основной. Ведение **Т. к.** также не ставится в зависимость от того, подлежат ли работники гос. соц. страхованию.

Работодатель по письменному заявлению работника в течение не более 3 дней обязан выдать работнику копию **Т. к.** или заверенную в установленном порядке выписку из нее. В заявлении работник не обязан указывать причину, по которой они ему понадобились.

В социологич. исследовании **Т. к.** может рассматриваться в качестве одного из первичных документов анализа данных о профессионально-квалификационном и половозрастном составе работников.

См. также: Договор трудового найма, Занятость неформальная.

Лит.: *Абрамов В. А.* — М.: «Ось-89», 2004; *Кеник К. И.* Трудовые книжки работников. — М.: Изд-во деловой и учебной литературы, 2003; *Никанов А. А.* Новая трудовая книжка по-старому или старая трудовая книжка по-новому? // Кадры предприятия. 2003. № 7; Постановление Правительства РФ № 225 от 16/IV 2003 г. «О трудовых книжках» // Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. — М.: «Проспект», 2004 ; *Пустозерова В. М.* Ведение трудовых книжек на предприятии. — М.: «ПРИОР», 2004.

В. Ю. Бочаров

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ см. **ДВИЖЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ.**

ТРУДОВАЯ СРЕДА — совокупность материальных условий и социальных отношений в *трудовой деятельности.*

Материальные условия включают природные и созданные человеком, образуя физическую трудовую среду. Сюда входят средства произ-ва, сырье, помещения, оборудование, а также климатические природные условия, рельеф местности и т. п. В соц. составляющей **Т. с.** существенны взаимоотношения между рядовыми работниками и руководством, между группами работников, а также межличностные отношения.

ТРУДОВОГО НАЙМА СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ — комплекс формальных и неформальных правил, норм и социальных механизмов, посредством которых организуется система *на-*

емного труда в рамках всего общества, обеспечивается регулирование связей субъектов *договорных трудовых отношений.*

См. также: Институциализация договорных трудовых отношений.

Лит.: *Бочаров В. Ю.* Социальный институт найма: теоретический аспект / Вестн. УГТУ-УПИ. Сер. «Гуманитарные и социально-экономические науки». № 4(24). — Екатеринбург, 2003; *Кирдина С. Г.* Трудовые отношения в редистрибутивных экономиках: случай России // Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт) / Отв. ред. М. В. Каргалова, К. Д. Крылов. — М.: «ТК Велби», 2003.

ТРУДОВОЕ ВОСПИТАНИЕ — формирование у молодого работника позитивного *отношения к труду* в рамках совместной *трудовой деятельности*; в более широком смысле — целенаправленный, тесно связанный с обучением в школе процесс подготовки детей и юношества к трудовой деятельности.

Важнейшими каналами **Т. в.** являются семейная и школьная подготовка детей к *труду*, привлечение их к непосредственному и посильному участию в домашнем хоз-ве и обществ. произ-ве, моральное и материальное поощрение; далее — создание условий для освоения профессии и повышения *квалификации,* участия в организации и управлении произ-вом.

В СССР **Т. в.** отводилась ведущая роль в формировании «коммунистического отношения к труду», под которым понимались готовность и способность выполнять общественно-полезную работу, осознание ответственности за результаты своего и коллективного труда, способность принимать интересы коллектива как личные.

Проблема **Т. в.** в рыночной экономике рассматривается в *социологии труда* с точки зрения формирования производственно необходимого отношения к труду, преодоления в среде молодых работников трудового абсентеизма, развития ответственности и готовности к сотрудничеству. Важная роль в **Т. в.** помимо семьи и системы проф. обучения принадлежит *работодателю* и во многом зависит от соц. политики, проводимой на предприятии.

См. также: Труд как ценность, Трудолюбие.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Ларина Н. А.* Профессионально-трудовое воспитание. Теория и практика // Педагогический университетский вестник Алтая. 2000. № 2; *Маркович Д. Ж.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

В. Ю. Бочаров

«ТРУДОВОЕ ОБЩЕСТВО» — социокультурная модель, или, по М. Веберу, «идеальный тип» общества, конституирующим ядром которого является этика протестантизма, т. е. продуктивного труда, профессионального долга и частной инициативы.

Концепция **Т. о.,** выдвинутая в XVIII в. А. Смитом, отражает влияние Реформации на генезис западноевропейского капитализма и его культурно-историч. своеобразие. В центре внимания — проблемы согласования интереса собственника со здравым смыслом, достоинством, честью, общечеловеческой нравственностью.

Важнейшая идея Реформации — необходимость личной ответственности человека перед Богом без посредства церковной иерархии — трансформирует систему ценностей католицизма. Спасение достигается не только через соблюдение церковных предписаний. Оно прежде всего во внутренней вере человека и в совершаемых им делах, причем основной формой мирской аскезы выступает трудовая и проф. деятельность.

Согласно учению Лютера, через *труд* проявляется любовь к Богу, причем через труд на том месте и в том виде, который дан человеку. Классич. анализ влияния трудовой этики и в целом системы ценностей протестантизма на хозяйственную этику совр. западного капитализма дан в работе М. Вебера «Протестантская этика и дух капитализма». В лютеранстве, по замечанию М. Вебера, произошло приравнивание труда к молитве. Протестантизм стал первоисточником этоса совр. капитализма в отличие от архаичных и «авантюристических» его форм.

Протестантизм и сложившиеся под его влиянием социокультурные представления о «совр. капитализме» исторически способствовали утверждению совр. предпринимательства. Протестантская трудовая мораль разрывает связь между богатством и удовольствием и делает достижение богатства нравственно обоснованной целью. Как и другие религиозные конфессии, реформированное христианство осуждает безудержное и беспринципное накопление ради самой наживы. Богатство, доставшееся честным трудом, это испытание, как и бедность. Ценности, провозглашенные Реформацией, и сегодня остаются нормативными ориентирами в духовной культуре Запада.

Опираясь на труды М. Вебера, Ю. Н. Давыдов утверждает, что в России к настоящему времени сложился не продуктивный, а спекулятивный капитализм.

Лит.: *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения. — М., 1990; *Смит А.* Теория нравственных чувств. —

СПб., 1865; Философия эпохи ранних буржуазных революций. — М., 1983; *Давыдов Ю. Н*. Российская ситуация в свете веберовского различения двух типов капитализма // Россия — трансформирующееся общество / Под ред. В. А. Ядова. — М.: КАНОН-Пресс-Ц, 2001.

Л. И. Левина

ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ — внешне наблюдаемые действия, поступки субъекта *трудовой деятельности* в их определенной последовательности.

В **Т. п.** можно выделить регламентируемую и нерегламентируемую составляющие. Регламентация осуществляется различными нормативными актами (технологией, должностными инструкциями и т. п.). Нарушение установленных правил влечет применение санкций. Нерегламентируемая, т. е. инициируемая работником, составляющая **Т. п.** может оказывать позитивное или негативное влияние на достижение целей организации.

В социологич. исследовании **Т. п.** анализу, как правило, подлежат фактич. условия и результаты **Т. п.** под углом зрения интересов организации, индивидуальных или групповых интересов работников.

См. также: Деструктивные формы трудового поведения, Мотивация поведения.

ТРУДОВОЕ ПРАВО — отрасль права, регулирующая взаимодействие *наемных работников* и *работодателей*, закрепляющая их правовое положение на предприятиях, в учреждениях и организациях.

Т. п. определяет порядок возникновения и прекращения *договорных трудовых отношений* (ДТО), т. е. нормы, на базе которых регулируются ДТО и осуществляется административный контроль поведения в сфере труда.

Предмет **Т. п.** — отношения, складывающиеся в процессе функционирования *рынка труда* и организации *наемного труда*.

Возникновение **Т. п.** происходило в период ликвидации цехового принуждения и было связано с появлением ДТО, основанных на найме свободной рабочей силы. Первые законы, регламентирующие ДТО, появились в Англии в начале XIX в. Однако как самостоятельная отрасль **Т. п.** выделилось лишь в 50—60-х гг. XX в. В настоящее время трудовое право, формировавшееся на протяжении 200 лет развития капитализма, переживает серьезные трудности. Во многом это связано с радикальным изменением соц. среды в странах Запада, уже вступивших или вступаю-

12 Зак. № 3469

щих в постиндустриальную эпоху. Сегодня происходит размывание соц. среды, в которой сложился и применялся основной массив трудоправовых норм: процессы индивидуализации ДТО и снижение регулятивной роли коллективных договорных отношений. Это ведет к тому, что нормы **Т. п**. все чаще заменяются нормами гражданского, торгового, делового права. **Т. п.** фактически не применяется в сфере неформальной экономики (это верно и для России), удельный вес которой в народном хоз-ве стран Запада весьма значителен (от 10 до 20 проц. общей численности работников).

В ряде стран приняты законы о работе на обусловленный срок, на неполное *рабочее время*, о регламентации наемного труда, а также дистанционного труда, под которым понимают использование услуг электронных надомников.

Российская система **Т. п.** включает общую (нормы, относящиеся к регулированию труда всех субъектов ДТО) и особенную части (нормы, устанавливающие отдельные права и обязанности участников ДТО). Основные источники **Т. п.** в РФ — *Трудовой кодекс*, федеральные и региональные законы, а также конвенции МОТ по самым различным вопросам функционирования ДТО, рынка труда и *занятости* в целом.

Процесс правового закрепления трудовых норм — необходимый элемент модернизации социального института трудового найма, соответствующего совр. рыночной экономике и политической демократии.

В *социологии труда* изучаются такие аспекты, смежные с **Т. п.,** как соц. обоснованность трудового законодательства и адекватность действующих трудовых норм фактическим ДТО, взаимоотношение между законодательно закрепленными нормами и неформальными практиками трудовых отношений, интернализация норм **Т. п.** субъектами этих отношений, эффективность функционирования соц. механизма применения норм **Т. п.**

См. также: Договор трудового найма.

Лит.: *Киселев И. Я.* Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество // Управление персоналом. 2002. № 4; *Маркович Д. Ж.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Орловский Ю. П., Нуртдинов А. Ф.* Трудовое право России. — М.: ИНФРА-М, 2003; *Скачкова Г. С.* Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. — М.: МГИУ, 2003; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004.

В. Ю. Бочаров

ТРУДОВОЕ СОГЛАШЕНИЕ. В социологическом смысле (в отличие от юридического) означает любую форму достигнутого согласия между требованиями или притязаниями *наемных работников* или их представителей и позицией *работодателей.*

Социологич. подход рассматривает **Т. с.** в общем соц. контексте практик взаимоотношений между работодателем и наемными работниками или их представителями (чаще всего *профсоюзами*) в достижении компромиссного решения, устраивающего обе стороны. Юридически **Т. с.** регулируется *трудовым правом.* Соглашение отражает состояние соотношения сил на данный момент, является результатом торгов, переговоров и борьбы между сторонами *трудовых отношений*, в которых наниматель доминирует, а наемный работник обладает своим социальным ресурсом в *профессии* и *квалификации.* Также имеет значение общее экономико-политическое положение в стране. Гос-во регулирует **Т. с.** в принципе (*трипартизм*) и более строго путем трудового законодательства, которое фиксирует непременные правовые нормы соглашений.

Соглашения принимаются на общенациональном уровне трехсторонними комиссиями, на уровне региона, отрасли (*тарифные соглашения*) или предприятия (*коллективные договоры*) или же достигаются путем *трудовых споров.* В России заметна тенденция к децентрализации **Т. с.** и к отстранению гос-ва от участия в урегулировании трудовых отношений, что ослабляет позиции наемных работников и их представителей.

См. также: Коллективный договор.

Лит.: *Бауман З.* Возвышение и упадок труда // Индивидуализированное общество. — М.: «Логос», 2002; *Кацва А. М.* Поиски согласия: профсоюзы и проблемы становления системы социального партнерства в России // Социально-трудовые конфликты в современной России. — М.: «Летний Сад», 2002; *Комаровский В.* Становление системы социального партнерства как социального института // Социальное партнерство в переходном обществе: опыт России. Социально-трудовые исследования. — М.: ИМЭМО РАН, 1998. Вып. X; *Freeman, R. (ed.).* Working Under Different Rules. — Cambridge: Havard University Press, 1994; *Reynaud J. D.* Les règles du jeu: l'action collective et la régulation sociale. — Paris: Armand Colin, 1989.

К. Клеман

ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ КОНТЕКСТ — явные и латентные формы связи *трудовой деятельности* со старыми, устоявшимися, и новыми, сложившимися в обществе, нормами и ценностями, а также навыками, обычаями и традициями.

В классич. трактовке социокультурный подход рассматривается как альтернатива марксистскому экономич. детерминизму. М. Вебер, В. Зомбарт, П. Сорокин, Ф. Теннис, О. Шпенглер, объяснявшие процессы в об-ве в рамках социокультурной парадигмы, разработали культурно-аналитич. концепции капитализма.

Т. д. с. к. на российских предприятиях, фирмах образуется на основе взаимосвязи унаследованных советских и постсоветских образцов поведения, стереотипов мышления, привычек. В этом свете основными проблемами социологич. исследований труда оказываются выявление смыслового состава (тезауруса) понятий, терминов обыденного языка и определение реальных практик *трудового поведения* и *трудовых отношений.*

В ряду традиционно советских могут рассматриваться коллективистские и патерналистские ориентации, ориентации на гарантированную *занятость* и *работу* на одном месте. В числе новых особенностей отмечаются индивидуалистические наклонности, конкурентность, ориентации на партнерские отношения с руководством, страх потери работы и вторичная занятость и др.

Отмечены случаи успешной интеграции прежних и новых практик управления производством и трудового поведения работников — своего рода постсоветский *корпоративизм*, совмещающий отношения взаимопомощи между работниками с осознанной ответственностью каждого за свой участок производства. Ряд предприятий восстанавливает доски почета, соревнования по *профессиям*, чествование *трудовых династий* и т. п., что вполне согласуется с известным в теории принципом бесконфликтного введения новаций с учетом традиций.

См. также: Коллективизм, Корпоративизм, Культура труда, Организационная культура предприятия.

Лит.: *Зарубина Н. Н.* Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства. — М.: «Магистр», 1998; *Лапин Н. И.* Пути России: социокультурные трансформации. — М.: Ин-т философии РАН, 2000; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / Под ред. А. Л. Темницкого. — М.: Ин-т социологии РАН, 2000.

А. Л. Темницкий

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР — соглашение между *работодателем* и *работником*, в соответствии с которым первый обязуется обеспечить *занятость* последнего по оговоренной *специально-*

сти, оплату и *условия труда*, соответствующие требованиям трудового законодательства. Работник обязуется выполнять определенные этим соглашением трудовые функции и соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Согласно *Трудовому кодексу* РФ (ТК РФ) **Т. д.** могут заключаться на неопределенный срок, на срок не более пяти лет (срочный договор), если иной срок не предусмотрен иными федеральными законами. Срочный **Т. д.** заключается на четко определенный период занятости. Если в **Т. д.** не оговорен срок его действия, он считается заключенным на неопределенный срок.

Главными разделами в **Т. д.** являются: место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы; наименование должности, специальности, *профессии* с указанием *квалификации* в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция; *права и обязанности работника*; *права и обязанности работодателя*; характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях; *режим труда и отдыха* (если он отличается от общих правил, установленных в организации); условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); виды и условия соц. страхования.

В **Т. д.** могут предусматриваться условия испытательного срока, неразглашение охраняемой законом тайны (гос., служебной и иной), обязанности нанимаемого отработать после обучения определенный срок, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника в соответствии с нормативными актами. Условия **Т. д.** могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме. Заключение **Т. д.** является формальным вступлением в *договорные трудовые отношения.*

Распространившаяся в последние десятилетия российская практика «неформального найма» противоречит международному праву. Вместе с тем индивидуальный **Т. д.** не исчерпывает возможности регулирования трудовых отношений. Эту функцию выполняет также заключение *коллективного договора.*

См. также: Прекращение трудового договора.

Лит.: *Киселев И. Я.* Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. — М.: «Наука», 1989; Социальное партнерство: словарь-справочник / Рук. авт. кол. В. Н. Киселев, В. Г. Смольков. — М.: «Экономика», 1999; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Ака-

демический проект», 2004; Трудовой кодекс РФ. — М.: «Проспект», 2004; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: МГУ, «ЧеРо», 1996.

В. Ю. Бочаров

ТРУДОВОЙ КОДЕКС (ТК) — государственный законодательный акт, объединяющий и систематизирующий правовые нормы, регулирующие *трудовые отношения* между *работодателями* и *наемными работниками*.

Практика кодификации трудовых правовых норм не универсальна. Принятый в 2002 г. российский ТК — четвертый после 1917 г. Предыдущий действовал с 1972 г.

Новый ТК содержит три группы правовых норм: а) императивные, которые не могут быть изменены договорным регулированием; б) диспозитивные, предоставляющие субъектам *договорных трудовых отношений* возможность регулировать их взаимодействие по своему усмотрению при условии, что это не ухудшает положение по сравнению с законодательством; в) рекомендательные. Помимо общих правил, распространяемых на всех работников, ТК содержит нормы, направленные на регулирование труда отдельных категорий работников (женщины, молодежь, инвалиды и др.).

Впервые в России общая часть ТК закрепляет положения, регламентирующие *социальное партнерство* как систему взаимоотношений между представителями работников и работодателей, органами федеральной и местной власти.

Наряду с ТК действуют федеральные законы, указы Президента, постановления Правительства, нормативные акты федеральной администрации, законы и иные нормативные акты субъектов РФ, акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты. ТК РФ по существу проходит первичную проверку, и ряд его положений уже вызывает критику, так что возможны и уже осуществляются его коррекции.

Однако право — не единственный соц. механизм, обеспечивающий стабильность взаимоотношений субъектов договорных трудовых отношений. Важную роль в их регуляции играют также неформальные правила, моральные принципы, сложившиеся на данном предприятии, традиции, психологич. установки и ценностные ориентации работников. Неоинституционалистское направление в совр. теории (Д. Норт и др.) утверждает необходимость законодательной легитимации рациональных неформальных практик.

См. также: Права и обязанности работника, Права и обязанности работодателя.

Лит.: *Завгородний В.* Сравнительный анализ Трудового кодекса и Кодекса законов о труде Российской Федерации. — М.: «Юридический Центр-Пресс», 2003; *Покровская М. М., Строгович Ю. Н.* Трудовой кодекс РФ: новые решения, новые проблемы // Кадры предприятия. 2002. № 3; *Соловьев А. В.* Социальное партнерство. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. — М.: ДИС, 2003; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; Трудовой кодекс РФ. — М.: «Проспект», 2004.

В. Ю. Бочаров

ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТ — обострение противоречий в трудовой сфере, обусловленное противоположностью или существенным различием интересов субъектов *трудовых отношений* и предполагающее активные действия обеих сторон в свою защиту.

Термин заимствован из юриспруденции, где он употребляется как синоним *трудового спора* (в западной социологии — «индустриальный конфликт»). К типичным конфликтам интересов относятся столкновения между *работодателями* и объединением работников в процессе заключения *коллективного договора,* массовых увольнений, задержек и невыплат *заработной платы*, неудовлетворительных *условий труда.*

В **Т. к.** обострение трудовых отношений принимает характер прямого противостояния сторон, причем в роли представителей интересов *наемных работников* обычно (но не всегда) выступают *профсоюзы.*

В западных странах наибольшее распространение имеют конфликты, связанные с нарушением трудовых прав работников. В России — так же, но чаще по поводу нарушения основных прав. Исследования фиксируют крайне низкую осведомленность большинства работающих в области трудового законодательства.

В коллективных конфликтах выделяются три уровня: конфликт между работниками и работодателем предприятия (организации), конфликт на уровне отрасли — между профсоюзами наемных работников и объединениями работодателей — и конфликт в общенациональном масштабе между профсоюзами и ассоциациями работодателей одной или нескольких отраслей. Особенность совр. России — конфликты на почве перераспределения собственности (вплоть до вмешательства силовых структур). Противостояние «работник—работодатель» дополняется противостоянием гос-ву.

Формы конфликтного поведения со стороны работников могут носить и скрытый характер. Они включают невыход на *работу* (абсентеизм), работу с заниженной продуктивностью (*рестрикционизм*) и другие виды коллективного и индивидуального саботажа. В открытой форме — это коллективные протестные действия: *стачки, забастовки.* Коллективные **Т. к.** на российских предприятиях в начале рыночных реформ стимулировали возникновение независимых профобъединений. К концу 90-х гг. XX в. открытые протестные акции работников уступают место мирному урегулированию трудовых споров путем переговоров.

Причины индивидуальных конфликтов — нарушение договорных обязательств работодателем. Как правило, такие конфликты подлежат разрешению *комиссией по трудовым спорам,* реже — в судебном арбитраже. Урегулирование конфликта может достигаться непосредственно между сторонами или при посредничестве трудового арбитража.

Изучение **Т. к.** носит междисциплинарный характер. Исследуются их экономич., правовые, политич., психологич. аспекты. Содержание и субъекты **Т. к.,** а также способы их разрешения рассматриваются в разных теоретич. подходах к трудовым отношениям. Согласно унитарному подходу организация предприятия — это группа произв. функционеров, преследующих общие, прежде всего экономич., цели, которыми управляют эффективно действующие менеджеры. Возникающие **Т. к.** крайне нежелательны и потому иррациональны. Неомарксисты рассматривают предприятие как элемент соц. системы об-ва, поэтому **Т. к.** отражают не столько внутриорганизационные, сколько социально-классовые противоречия. В российской *социологии труда* рассмотрение **Т. к.** чаще представлено с точки зрения проблем соц. управления и преимущественно на уровне предприятия.

См. также: Договорные трудовые отношения, Институциализация договорных трудовых отношений, Социальная напряженность.

Лит.: *Гордон Л. А.* Положение наемных работников в России 90-х годов // Социально-трудовые исследования. Вып. 7. Противоречия условий оплаты труда как проявление послесоциалистического кризиса условий жизни. — М.: ИМЭМО РАН, 1997; *Козина И. М.* Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах // Социологические исследования. 2001. № 5; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; *Шаленко В. Н.* Концептуальные подходы к изучению трудовых конфликтов // Современная конфликтология в контексте культуры мира. — М., 2001; *Clarke S., Fairbrother P.* Post-Communism and the Emergence of In-

dustrial Relations in the Workplace / R. Hyman, A. Femer (eds). New Frontiers in European Industrial Relation. — Oxford, 1994.

И. М. Козина

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ РАБОТНИКА — мера наличных ресурсов и возможностей работника, формируемых в процессе всей сознательной жизни и реализуемых в *трудовом поведении*; она определяет его реальную конкурентоспособность на *рынке труда*.

Благодаря своему трудовому потенциалу работник обладает автономностью, индивидуальностью, самосознанием своей соц. значимости и свободой выбора в *трудовой деятельности*. Высокий **Т. п. р.** — основа благополучия личности и об-ва. Его структура представлена в табл. 4 (многоточия в конце столбцов обозначают неограниченную возможность продолжения логического ряда).

Таблица 4

Структура трудового потенциала работника

Компоненты трудового потенциала работника				
Психофизиологические	Ценностно-ориентационные	Нормативно-ролевые	Адаптационные	Статусные
Элементы трудового потенциала работника				
Пол Возраст Способности Характерологический тип Работоспособность, выносливость Состояние здоровья	«Потребностно-ценностное ядро» Потребности и запросы Установки Мотивы и направленность личности Нравственные ориентиры и уровень соц. зрелости Трудолюбие Честолюбие (амбициозность)	Общая культура Профессиональная культура **Усвоенные:** Социальные нормы общества Социальные группы членства Организационная культура предприятия Господствующие в обществе практики поведения	Активность Творчество Предприимчивость Мобильность Способность к саморазвитию Стабильность жизненного самоопределения Экологическая адаптируемость	Уровень образования Квалификация Должность Заработок Внешняя соц. поддержка (элемент «везения») Семейный статус

Психофизиологические компоненты связаны с генотипом, они не могут быть корректируемы. «Потребностно-ценностное ядро» определяет тактику и стратегию трудового поведения. Нормативно-ролевые компоненты выполняют функцию интеграции работника в данной среде и данной культуре труда. Адаптационные обеспечивают непосредственные контакты и активность во взаимоотношениях со средой (приспособление к ней или трансформацию «по себе»). Статусная составляющая определяет положение работника в системе соц. неравенства по разным критериям (имущественным, по престижу занятия и др.).

Различная интенсивность развития, сочетание и взаимосвязи элементов **Т. п. р**. программируют его настоящее и будущее: *выбор профессии*, создание образа трудовой карьеры, поиск наилучшей сферы реализации, качество работы, правила поведения и т. п. Каждый из элементов в разное время, в разных ситуациях действует с разной эффективностью.

См. также: Квалификации уровень, Профессионализм, Работоспособность.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Колосова Р. П.* Трудовой потенциал промышленности — М.: МГУ, 1987; Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития. — М.: «Наука», 1987; *Шаталова Н. И.* Трудовой потенциал работника. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003; *Super D. E.* Self-realization through the work and leisure roles // Eduecational and Vocational Guidance. 1985. N 43.

Н. И. Шаталова

ТРУДОВОЙ СПОР — (юридич.) документально зафиксированные в соответствии с *Трудовым кодексом* неурегулированные разногласия между *наемными работниками* и *работодателями* относительно соответствия тех или иных особенностей трудовой ситуации (оплаты труда, *санитарно-гигиенических условий труда*, режима работы и т. п.) *трудовому договору* и/или действующим нормативным документам.

Порядок урегулирования **Т. с.**, состав участников переговоров, процедура принятия решений, права и обязанности участников регламентируются Трудовым кодексом и имеют целью не допустить перерастание **Т. с**. в *трудовой конфликт*.

Выделяют индивидуальный и коллективный **Т. с.** Согласно Трудовому кодексу РФ 2002 г. предметом индивидуальных **Т. с.** являются разногласия относительно применения законов и иных нормативных документов, *коллективного договора*, индивидуа-

льного трудового контракта, а предметом коллективных **Т. с.** — проблемы установления и изменения условий труда (включая *заработную плату*), заключение, изменение и выполнение коллективных договоров, а также отказ работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы *трудового права*. Индивидуальные **Т. с**. рассматриваются *комиссиями по трудовым спорам* и судами, коллективные **Т. с.** — примирительными комиссиями с участием посредника, трудовым арбитражем. Конституцией РФ и Трудовым кодексом признается право на *забастовку* как способ разрешения **Т. с.**

См. также: Переговорный процесс на предприятии.

Лит.: *Зайцев А. К.* Социальный конфликт. — М.: «Academia», 2001; *Здравомыслов А. Г.* Социальный конфликт. — М.: «Аспект-Пресс», 1996; *Шаленко В. Н.* Конфликт в трудовых коллективах. — М.: МГУ, 1992.

Я. Л. Эйдельман

ТРУДОВОЙ СТАТУС — 1) относительно устойчивое положение определенного вида труда и занятых им работников в пространстве многообразных видов *трудовой деятельности*, обусловленное *разделением труда*; 2) оценка, престиж, авторитет определенного вида труда и занятых им людей в иерархии профессий или видов деятельности.

В **Т. с.** отражены качества и свойства, от значимости которых в обществ. произ-ве и сфере услуг зависят позиция человека в системе трудовых отношений и его соц. положение, соц. статус. **Т. с.** обусловлен произв., проф., экономич., образовательными и другими характеристиками данного вида труда и занятых им работников. Он связан с определенными ожиданиями, обращенными к носителям того или иного **Т. с.**, с их правами и обязанностями.

Будучи оформленным в нормативных и законодательных актах, **Т. с.** придает позиции работника также и юридич. статус, т. е. совокупность прав и обязанностей. Статус работника в организации складывается под влиянием содержания *труда* и проф. знаний, величины *заработной платы* и динамики ее повышения, проф. роста, участия в прибылях и управлении. **Т. с.** может измеряться ранговой шкалой престижности, объема требуемых знаний и умений, уровня вознаграждения за исполнение связанных с ним функций.

Исследования 90-х гг. (Л. А. Гордон, Н. М. Римашевская, А. И. Ильин, В. Н. Шубкин и др.) показывают, что низкий **Т. с.** обусловлен прежде всего низкой *квалификацией* и заработной платой работников, уровнем физического напряжения. Низкий

статус из-за низкой зарплаты при высокой квалификации имеют в постсоветской России профессии *умственного труда* в сферах образования и науки.

В межотраслевом сравнении в СССР более высоким статусом обладали *рабочие* и инженеры в промышленности и на транспорте по сравнению с работниками сельского хозяйства, включая аграрных *специалистов*. В настоящее время занятость на предприятиях и в учреждениях частного сектора, в нефтяной, газовой отраслях, банковской системе и торговле пользуется наибольшим престижем. В демографич. плане, как правило, мужчины заняты более престижным трудом, чем женщины.

Лит.: *Римашевская Н. М., Кокберн С., Беннет П. и др.* Женщина в меняющемся мире / Отв. ред. Н. М. Римашевская. — М.: «Наука», 1992; *Иванов Н.* Внутрифирменная подготовка кадров в экономически развитых странах // Проблемы теории и практики управления. — М., 1992. № 6; *Ильин А. И.* Социальный статус (экономическая форма) работников в условиях перехода экономики к рынку // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. 5. Экономика. 1994. Вып. 2.

Н. Ю. Федоров

ТРУДОВЫЕ ДИНАСТИИ — социальный институт в сфере *трудовых отношений*, основной смысл которого — передача профессионального мастерства и норм *трудового поведения* от старших поколений младшим, связанным родственными узами; элемент социально-трудовой адаптации.

Отношение теорий управления к **Т. д.** неоднозначно. Положительное значение **Т. д.** для организации в том, что они способствуют передаче трудовых навыков и опыта соц. поведения в трудовом коллективе, стимулируют чувство принадлежности к организации, корпоративный патриотизм. Институт **Т. д.** дает работникам ощущение стабильности и перспектив сохранения и повышения статуса в организации. Негативным следствием существования **Т. д.** для организации принято считать трудности управления в случае, когда соображения эффективности вступают в конфликт с личными интересами членов **Т. д.** Преимущества для членов **Т. д.** при приеме на работу перед работниками более квалифицированными, но не входящими в **Т. д.**, оборачиваются снижением *квалификации* персонала.

В СССР отношение к **Т. д.** также было неоднозначным. В некоторых структурах (прежде всего управленч.) работа родственников в одной организации не поощрялась («борьба с кумовством»). На произ-ве, в армии, напротив, **Т. д.** всячески приветство-

вались. Родственные отношения всегда существовали и среди представителей творч. *профессий*, но их не было принято называть «**Т. д.**».

Рыночные отношения практически повсеместно разрушили институт **Т. д.** как систему, имеющую идеологич. и организационную поддержку. Многие менеджеры предпочитают брать на работу молодежь, «не испорченную» негативным опытом неформального взаимодействия в системе трудовых отношений, основанной на идеологии семейственности. Специалисты отмечают, что в результате этого на производстве появились проблемы соц. и трудовой адаптации, дефицит молодых квалифицированных работников. Велика *текучесть кадров* среди молодежи, поскольку молодой работник стал для старших не подопечным, а конкурентом. Эти проблемы возродили интерес к **Т. д.** На некоторых предприятиях пытаются реанимировать этот институт, но не всегда успешно в силу жесткой конкуренции на *рынке труда*.

См. также: Адаптация в трудовой сфере, Психологический климат в организации.

С. Г. Климова

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. 1. Все отношения, которые связаны с *трудовой деятельностью* людей и возникают в об-ве во всех сферах его жизнедеятельности и на всех уровнях. Это отношение об-ва к труду (*труд* как обществ. явление), отношения между участниками многообразных трудовых процессов и, наконец, отношение участников этих процессов к своему труду. В *социологии труда* **Т. о.** рассматриваются и как продукт социально-экономической системы об-ва, и как следствие субъективных представлений (конструкций) о трудовой деятельности, и как предпосылка определенного *трудового поведения*.

2. Отношения, которые возникают на предприятиях и в организациях между *наемными работниками* и *работодателем* (администрацией, которая его представляет), включая отношения по поводу найма, вознаграждения за труд, его условий, форм и методов разрешения *трудовых конфликтов*. В западной литературе они нередко именуются индустриальными трудовыми отношениями.

Некоторые российские исследователи, стремясь подчеркнуть отличие этой группы отношений от всех других, возникающих в сфере труда, используют термин «социально-трудовые отношения» (Л. А. Гордон) или «*договорные трудовые отношения*» (В. Ю. Бочаров, Ю. В. Васькина, Б. Г. Тукумцев, Ю. Фельдхофф,

Е. Л. Шершнева). В то же время большая часть научных работ, а также гос. законодательство сохраняют для обозначения этой специфической группы отношений традиционное для России наименование «**Т. о.**». Основные принципы **Т. о.** зафиксированы в российском *Трудовом кодексе.*

См. также: Коллективизм, Отношение к труду, Труд как ценность.

Лит.: *Бочаров В. Ю.* Институциональный подход к анализу состояния договорных трудовых отношений на промышленных предприятиях. Контексты социального знания. Самара: «Универс-групп», 2005; К изучению общественных проблем труда в России первой половины 90-х годов: субъекты и объекты социально-трудовых отношений / Под ред. Л. А. Гордона и др. — М.: ИМЭМО РАН, 1996; Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России / Под ред. Е. Ф. Молевича, Б. Г. Тукумцева. — Самара: СамГУ, 1999; Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004.; *Шершнева Е. А., Фельдхофф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований. — СПб.: «Петрополис», 1999.

Б. Г. Тукумцев

«ТРУДОГОЛИК» (от англ. Workoholik) — 1) человек, для которого *труд* является доминирующей потребностью; 2) добровольно занятый профессиональной трудовой деятельностью вне зависимости от материальных *стимулов.*

Термин «**Т.**» появился в журналистике на рубеже 1950—1960-х гг. и лишь позднее вошел в научный оборот. Для **Т.** процесс труда не менее значим, чем его результат.

В ряде видов деятельности, особенно творч., способность **Т.** к полному погружению в процесс труда позволяет достичь более высоких результатов, чем при ином *отношении к труду.* Трудоголизм неоднозначно оценивается психологами, социологами, экономистами. Напр., он может формировать «одномерного» человека, если он связан с нетворческими занятиями в узкой сфере трудовой деятельности. В то же время изучение жизни **Т.** показывает, что они сочетают разные сферы деятельности: занятия математикой — с изучением истории и конструированием музыкальных инструментов, занятия медициной — с кораблестроением, журналистикой и т. д. Однако резкое сокращение *свободного времени* **Т.** ограничивает включение человека в соц. сети, широту и разнообразие соц. ролей.

См. также: Деструктивные формы трудового поведения, Мотивирование трудовой деятельности, Ценности жизненные.

Лит.: *Денисова Ю. С.* Трудовая перегрузка работников — добрая воля или принуждение? // Социологические исследования. 2004. № 5; *Зукерман М.* Страна трудоголиков // Russian Forward. 2003. N 407 (31462). Sep.12—18.

Я. Л. Эйдельман

ТРУДОЛЮБИЕ — моральное качество, характеризующее субъективное расположение личности к своей *трудовой деятельности*, внешне выражающееся в количестве и качестве ее общественно полезных результатов.

Проявления **Т.** — активность, добросовестность, старание, усердие работника, что противопоставляется *тунеядству*. Как соц. свойство личности **Т.** предполагает потребность и привычку трудиться, увлеченность трудовым процессом, заинтересованность в достижении полезного результата.

См. также: Активность трудовая, «Трудоголик».

ТРУДОТЕРАПИЯ — профессиональная деятельность, нацеленная на уменьшение напряжения и усиление веры пациента в самого себя, тренировка нескованных взаимодействий с другими людьми, развитие и/или реабилитация повседневных и профессиональных навыков.

Главная цель — создать все возможные условия для обеспечения активности человека в трех наиболее важных областях жизни: *работа*, *досуг*, самообслуживание. Такая терапия, как правило, — групповая. Напр., в группах повседневных умений (Activity of Daily Living) вырабатывают навыки личной гигиены или ведение домашнего хоз-ва. Производственная терапия включает приобретение рабочей сноровки и проф. навыков (работа в ботаническом саду, в офисе, обучение ремеслам, занятие музыкой, движения, работа с глиной, текстилем или красками). Подбор соответствующих вспомогательных средств, делающих человека относительно самостоятельным, — также задача специалиста по **Т.**

Трудотерапевт — профессия, занимающая важное место в числе специальностей соц. работы, здравоохранения, образования. В отличие от школьных уроков труда **Т.** приближена к реабилитационной и оздоровительной сфере. Трудотерапевты оказывают услуги людям, имеющим физическую, эмоциональную, соц. недостаточность и вследствие этого нуждающимся в обучении функциональным навыкам, чтобы вести независимую, продуктивную и удовлетворяющую их жизнь. **Т.** позволяет значите-

льно сократить пребывание пациента в больнице, уменьшить нужду в госпитализации или содержании в учреждении для нетрудоспособных, обеспечить скорейшее возвращение на работу, сократить число услуг и время ухода, требуемые после выписки из клиники, предотвратить осложнения и последующую инвалидность.

В ряде стран трудотерапевты работают в службе скорой помощи, поликлиниках, психиатрических больницах и диспансерах, школах, клубах, реабилитационных центрах, центрах соц. обслуживания, приютах и интернатах, домах для престарелых. В России **Т.** практикуется в клиниках, но еще не стала непременным элементом соц. работы с населением.

См. также: Профессиональная ориентация. Трудовое воспитание.

Е. Р. Ярская-Смирнова

ТРУДОУСТРОЙСТВО — процесс поиска *рабочего места* и последующего оформления на *работу*.

В практике совр. российского *рынка труда* существует несколько каналов **Т.**, формальных и неформальных. В ряду первых — *государственная служба занятости*; частные агентства по набору персонала; распределение на работу по контракту с *работодателем* после окончания учебного заведения; объявления о работе в СМИ; а также организации, занимающиеся вербовкой *персонала* путем маркетинга, т. е. изучением рынка труда.

К неформальным каналам **Т.** относятся: личные связи как рекомендации при устройстве на работу; протекции знакомых, родственников работодателя и т. д.; самостоятельное **Т.** — непосредственное обращение к работодателю. По данным российских исследований, преобладающим каналом получения работы являются «личные связи».

См. также: Агентство по найму персонала, Поведение на рынке труда.

Лит.: *Козина И.* Реструктурирование рынка труда и каналы мобильности // Занятость и поведение домохозяйств: адаптация к условиям перехода к рыночной экономике в России. — М.: РОССПЭН, 1999; *Кузьмин С. А.* Занятость: стратегии России. — М., 2001; Труд и занятость в России (1999 г.). — М., 2000.

ТРУДЯЩИЕСЯ — многозначный термин, который употребляется в разных смыслах в зависимости от контекста и мировоззренческой позиции.

1. В русских переводах международных документов, регулирующих взаимоотношения соц. групп на предприятиях (в конвенциях и рекомендациях МОТ и др.), **Т.** противопоставляются *предпринимателям,* т. е. понятие «**Т.**» — синоним понятия «*наемные работники*».

2. В более широком смысле **Т.** — люди, трудовое участие которых в общественно организованном произ-ве является основным источником средств их существования и фактором, определяющим их социально-экономич. положение и положение членов их семей. В этом смысле **Т.** противопоставляются тем, для которых основной источник средств существования — не доходы от собственного *труда*, а капитал, рента, собственность или же доходы от преследуемой законом экономич. деятельности.

В концепциях, отрицающих *эксплуатацию*, под трудом понимаются все виды деятельности, необходимые для функционирования произ-ва и об-ва или приносящие законный доход. Однако термин «**Т.**», как правило, обретает смысл в сопоставлении с непосредственно не занятыми произв. деятельностью. В этом контексте принято говорить о **Т.**, с одной стороны, и управленцах, менеджерах, *работодателях* — с другой.

См. также: Общественное разделение труда, Разделение труда.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 1; *Ракитская Г. Я.* Социально-трудовые отношения. — М.: Ин-т перспектив и проблем страны, 2003.

Г. Я. Ракитская

ТУНЕЯДСТВО — моральное качество, характеризующее праздный образ жизни, отвращение и пренебрежение к общественно полезному *труду*.

В советском законодательстве **Т.** преследовалось административным наказанием — принудительными работами или высылкой за 20 км от городов по решению суда.

Т. осуждается во всех культурах, но только как форма соц. паразитизма.

См. также: Деструктивные формы трудового поведения.

ТЯЖЕСТЬ ТРУДА — характеристика *трудовой деятельности*, определяемая степенью совокупного воздействия *условий труда* на организм человека, его *работоспособность*, здоровье и процесс воспроизводства рабочего потенциала.

Традиционно **Т. т.** рассматривается как характеристика *физического труда*. В настоящее время в связи с механизацией, авто-

13 Зак. № 3469

матизацией, компьютеризацией производства **Т. т.** снижается. Наряду с этим существенно усиливается напряженность *умственного труда*, связанная с информационными перегрузками, в частности в *управленческом труде*.

Выделяют три класса **Т. т.:** нормальный, пограничный и патологический. В пределах этой классификации осуществляется распределение **Т. т.** на шесть более дифференцированных категорий.

См. также: Механизированность труда, Условия труда.

У

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ — показатель психологического состояния работника, наступающего как результат насыщения его актуализированных потребностей в процессе *трудовой деятельности*.

Одно из операциональных определений: **У. р.** есть результат соотнесения потребностей и диспозиций личности с субъективной оценкой практич. возможностей реализовать их в данных условиях.

Во второй половине XX в. социологами ряда стран (в том числе и советскими) было выполнено много исследований, направленных на оценку степени влияния **У. р.** на реальное *трудовое поведение* наемного *персонала*. Сопоставление результатов этих исследований показало, что между уровнем **У. р.** и показателями трудового поведения не обнаруживается однозначной связи. В разных условиях, в разных соц. системах роль **У. р.** проявляется по-разному, причем нередко опосредованно. Тем не менее можно говорить о некоторых достаточно устойчивых зависимостях.

Состояние **У. р.** свидетельствует об уровне адаптации работника в данной произв. организации, т. е. о том, что предъявляемые к нему требования и предоставляемые ему возможности отвечают его потребностям и соответствуют его ориентациям, соц. установкам, направленности интересов. Неудовлетворенность работой в ситуации полной *занятости*, как правило, — предпосылка потенциальной, а затем и реальной текучести персонала. Состояние **У. р.** является одним из факторов формирования соц.

самочувствия индивида. При высокой безработице неудовлетворенность имеющейся работой — источник психологич. стресса.

Один из эффектов влияния **У. р.** на трудовое поведение — создание предпосылок для идентификации работника с целями и задачами организации. Неудовлетворенность работой делает его безразличным к проблемам организации и, как правило, исключает возможность идентификации с нею.

См. также: Адаптация в трудовой сфере, Включенность в организацию, Социальное самочувствие работников, Текучесть потенциальная, Удовлетворенность трудом.

Лит.: *Замфир К.* Удовлетворенность трудом. Мнение социолога. — М., 1983; *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Патрушев В. Д., Калмакан Н. А.* Удовлетворенность трудом. — М.: «Наука», 1993; Сознание и трудовая деятельность / Под ред. И. М. Поповой. — Киев; Одесса: «Вища школа», 1985; *Ядов В. А., Кисель А. А.* Удовлетворенность работой: Анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. 1974. № 1.

Б. Г. Тукумцев

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ СПЕЦИАЛЬНОСТЬЮ характеризует соответствие ожиданий работника реальной занятости по его профессиональной специализации.

Неудовлетворенность специальностью может быть вызвана изначальной ошибкой при выборе профессии, не соответствующей способностям, возможностям и интересам индивида (неверное представление о специфике той или иной профессии, поступление в учебное заведение «за компанию» с друзьями, неадекватная оценка собственных возможностей и т. п.), и ошибками при определении самой специализации, а также *занятости* на данном предприятии (фирме) и данном *рабочем месте*. Поэтому важна *профессиональная ориентация* в школе с учетом особенностей личности и интересов молодых людей.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004.

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ — категория, используемая при изучении отношения работника к *труду* и своей *работе*, складывается из пропорции запросов работника и возможностей их реализации.

В *социологии труда* различают общую и частную **У. т.**, где первая характеризует **У. т.** в целом, а частная — различными ас-

пектами *условий труда*, его организацией, содержательностью выполняемых функций, материальным стимулированием, трудовой карьерой, социально-психологич. климатом в организации т. д. Проявлением оценки выступают состояния удовлетворенности—неудовлетворенности, характеризующие эмоциональное восприятие работниками различных сторон *трудовой деятельности*.

Возможны два подхода в изучении **У. т.** Первый связан с отношением (уровнем удовлетворенности) работника к различным элементам произв. ситуации, т. е. с такими характеристиками, которые являются внешними по отношению к личности и которые согласно этой точке зрения обусловливают определенное *отношение к труду*. Данный подход правомерен в исследовании процессов изменений, затрагивающих технологию, физические условия труда, его оплату, изменений в экономике и культуре об-ва. Определенная совокупность факторов труда рассматривается как система *стимулов*, воздействующая на человека, и фиксируется реакция на эти воздействия — стимулы. В социологич. анализе определенной обществ. формы труда, степени и различных проявлений *отчуждения* труда данный подход вполне адекватен.

Другой подход концентрирует внимание на индивидуальных особенностях личности работника и потому тесно связан с психологией личности. Основная проблема в том, чтобы найти те значимые для отношения к труду особенности индивидов, которые своеобразно преломляют влияние внешних воздействий в процессе труда и могут быть эмпирически зафиксированы, включая использование психологич. тестов. Соответствующие методические инструменты можно условно разделить на три группы: а) непосредственно связанные с психологич. структурой личности — общая направленность личности (напр. интернальная или экстернальная), склонность или несклонность к взаимодействию с другими, уровень самооценки, система ценностей и особенно место трудовой деятельности в ней, доминирующие потребности и др.; б) характеристики прошлой жизненной ситуации — соц. положение родителей и психологич. характеристика детства; в) характеристики актуальной жизненной ситуации — семейное положение, уровень адаптации к рынку и т. п. Второй подход важен при введении гибких индивидуализированных режимов труда (*гибкая система организации труда*).

См. также: Удовлетворенность работой, Характер труда.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Наумова Н. Ф., Слюсарянский М. А.*

Удовлетворенность трудом и некоторые характеристики личности // Социальные исследования. — М., 1970. Вып. 3; *Патрушев В. Д., Калмакан И. А.* Удовлетворенность трудом. — М., 1983; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. М.: «Мысль», 2005.

М. А. Слюсарянский

УМСТВЕННЫЙ ТРУД — вид *трудовой деятельности*, не предполагающий больших физических затрат и имеющий в качестве своего предмета различные виды информации.

Это аналитико-синтетическая мыслительная деятельность, продуктом которой является определенным образом систематизированная информация (текст, расчет, чертеж, сообщение, распоряжение и др.).

Любой вид деятельности в определенных пропорциях сочетает элементы умственного и *физического труда*. В **У. т.** физические функции служат средством получения, оформления информации. В физическом труде умственные функции направлены на выбор, планирование, контролирование соответствующего физического усилия. В условиях автоматизации и компьютеризации произв-ва умственный труд все больше вытесняет физический.

На ранних этапах развития об-ва *труд* осуществлялся как неразделенный процесс. Работник выполнял все трудовые операции, требующие физических и интеллектуальных усилий. *Разделение труда* на умственный и физический стало важнейшим этапом в истории *общественного разделения труда* и привело к резкому ускорению духовного и материального прогресса об-ва.

У. т. весьма неоднороден по степени сложности. Выделяют простой и сложный **У. т.** Сложным заняты *специалисты* высокой *квалификации*, простым — служащие-неспециалисты, имеющие, как правило, низкую квалификацию.

Лит.: *Климов А.* «Виртуальные воротнички» — новая категория на российском рынке труда // Человек и труд. 2001. № 7; *Маркович Д. Ж.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Лавриненко Н. В.* Труд служащих-неспециалистов. — Киев: «Наукова думка», 1989; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. М.: «Мысль», 2005.

Н. В. Авдошина

«УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ И МОДЕРНИЗАЦИЯ ПОСТСОВЕТСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ» (международное исследование, 1998—2001 гг.). Данный проект был одним из первых масштабных эмпирических исследований *инновационных процессов* на совр. российских предприятиях. Он финансировался ЕС (руководители — В. И. Кабалина и С. Кларк).

На первом этапе были проведены 143 монографических исследования предприятий гражданских отраслей (Москва, Московская, Ивановская, Нижегородская, Кемеровская, Самарская области, Республика Коми, а также Грузия и Белоруссия). На втором этапе из обследованных предприятий для интенсивных лонгитюдных кейс-стади были отобраны 38 инновационных процессов, находившихся на начальных этапах внедрения новшеств. Далее были изучены все последующие стадии вплоть до внедрения новшеств, бóльшая часть которых была направлена на повышение конкурентоспособности продукции.

Было показано, что механизм управления инновационным процессом в те годы воспроизводил некоторые черты, характерные для традиционных предприятий индустриального уклада: авторитарность, неформальность, технократичность, хотя на ряде предприятий возрастала роль коллегиальных структур: технических советов и т. д. Проведение маркетинговых исследований на ранних стадиях инновации было исключением, не правилом. Материальное поощрение разработчиков новой продукции оставалось слабым. Руководители предприятий предпочитали инновации под гарантированный спрос конкретных заказчиков. Происходил перенос западных технологий, особенно на предприятиях с иностранным собственником. Наметилась тенденция установления новых связей с отечественными НИИ и производителями нового оборудования. Начали возникать долговременные связи между крупным предприятием и мелкими фирмами, корпоративные сети. Установлено, что инновационная деятельность выступает наиболее сильным фактором отчуждения от теневой экономики.

В целом механизм управления инновационными процессами на постсоветских предприятиях остается малореформированным, велика роль инерции. Его эволюция характеризовалась сочетанием традиционных и новых институтов регулирования нововведений. Рынок еще не пробудил конкуренцию самих инноваций.

Результаты данного исследования представляют собой точку отсчета, с которой можно соотносить последующие исследования инновационных процессов в российской промышленности.

Лит.: Инновации в постсоветской промышленности / Под ред. В. И. Кабалиной. — М.: Ин-т сравнительных исследований трудовых отношений. — Сыктывкар, 2000. Ч. 1; М., 2001. Ч. 2.

Н. И. Лапин

«УРАВНИЛОВКА» (уравнительный принцип оплаты труда, уравнительные формы распределения). В самом общем виде понятие характеризует такой принцип распределения ресурсов, оплаты труда, который игнорирует индивидуальный вклад работников в конечный продукт.

Понятие возникло в 1920-х гг. и не утрачивало своей актуальности вплоть до начала рыночных реформ 90-х гг. Послереволюционный период отличают всплеск соц. экспериментов на основе вульгаризированных марксистских и социалистич. взглядов лидеров большевиков, утверждавших уравнительные принципы распределения и оплаты труда. С другой стороны, **У.** приобрела остроту в ситуации послереволюционного экономич. кризиса, когда вводилась карточная система снабжения, а на предприятиях — натуроплата в условиях низкой *производительности труда*, при широкомасштабном снижении *качества рабочей силы*.

Исследования установили негативное влияние **У.** на производительность труда (С. Г. Струмилин) из-за снижения трудовой мотивации. Распространяются неформальные практики выживания — использование *рабочего места* для подработок, увеличивается количество «несунов» (расхитителей имущества предприятия). Особенно заметным было влияние **У.** на производительность высококвалифицированных работников (А. Г. Здравомыслов, В. В. Ядов).

Дискуссия об **У.** стала одним из характерных элементов споров по проблеме организации и управления производством в СССР. Доводы против **У.** то разгорались в период оживления идеологич. дебатов о снижении монетарных факторов в условиях социализма или в ходе реформаций, нацеленных на повышение эффективности хозяйственной системы, то затухали в условиях экономич. спада.

См. также: Заработная плата, Коэффициент трудового участия.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Радзыминский В.* Добить уравниловку в черной металлургии // Вопросы труда. 1933. № 7; *Соколов З.* Против мелкобуржуазной уравнительности // Вопросы труда. 1931. № 8—9; *Струмилин С. Г.* Труд в СССР // Избранные произведения. В 5-ти т. — М., 1964.

Т. 3.; «Уравниловка» в оплате труда в СССР. 1920—1930-е годы // Альманах «Восток». 2004. № 3(15) // http://www.situation.ru/app/j_art_353.htm.

П. В. Романов

УРОВЕНЬ БЛАГОСОСТОЯНИЯ НАЕМНОГО РАБОТНИКА — объем и качество потребления материальных благ и услуг, степень удовлетворения потребностей работника, которую позволяет достичь его доход от *наемного труда*.

Для оценки **У. б. н. р.** можно воспользоваться шкалой, разработанной гос. статистикой, или другими классификациями. Гос. статистика выделяет четыре уровня благосостояния (или *уровня жизни*): достаток (удовлетворение всех потребностей человека, обеспечивающее гармоничное развитие личности); нормальный уровень жизни (удовлетворение рациональных, научно обоснованных потребностей); бедность (потребление на пороге сохранения способности к труду) и нищету (поддержание лишь жизнеспособности). Принята также самооценка благосостояния путем опросов.

У. б. н. р. рассматривается некоторыми исследователями как одна из характеристик трудовых отношений, поскольку оплата труда работника — основной фактор его отношений с *работодателем*. Невозможность обеспечить достойный уровень жизни за счет оплаты труда толкает работника на поиски дополнительных источников заработка, приводит к снижению заинтересованности в *работе* на основном месте занятости и к падению качества его труда. Ухудшается состояние трудового потенциала. Низкий уровень жизни *наемных работников* ведет к падению потребительского спроса, ограничивает развитие промышленного произ-ва и сферы услуг. Повышение благосостояния граждан декларируется в качестве основной цели соц. политики российского правительства.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; *Рывкина Р. В.* Экономическая социология переходной России. — М.: «Дело», 1998; Социальная статистика / Под ред. Елисеевой И. И. — М.: «Финансы и статистика», 1997.

Ю. В. Васькина

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ — обеспеченность населения необходимыми для жизнедеятельности материальными, культурными и социальными потребительскими благами и услугами, достигнутый уровень их потребления и степень удовлетворения многообразных потребностей.

У. ж. выражается системой количественных и качественных показателей, отражающих различные его стороны: общим объемом потребляемых материальных благ и услуг в расчете на душу населения, уровнем потребления продуктов питания и непродовольственных товаров, а также услуг; реальными доходами населения; размером оплаты труда; продолжительностью рабочего и *свободного времени*; жилищными условиями; показателями образования, здравоохранения, культуры и др.

В целом показатели **У. ж.** населения могут быть классифицированы по следующим группам: а) стоимостные: национальный доход; валовой внутренний продукт и его доля, направляемая на соц. нужды; объем потребления материальных благ и услуг; реальные доходы населения; оплата труда, пенсии; уровень розничных цен на товары массового спроса и тарифы на платные услуги; сбережения населения и др.; б) натуральные: показатели потребления отдельных материальных благ и услуг, обеспеченности населения предметами культурно-бытового и хозяйственного назначения длительного пользования; в) характеризующие развитие отраслей непроизводственной *социальной сферы*; г) выраженные во временной форме: продолжительность *рабочего дня* и рабочей недели, продолжительность и использование внерабочего и свободного времени и др.; д) социально-демографические: рождаемость, смертность, прирост населения, средняя и ожидаемая продолжительность жизни; е) характеризующие состояние и охрану окружающей среды; ж) нормативы соц. обслуживания и соц. обеспечения населения.

В период проведения рыночных реформ в России в 90-е гг. на общем фоне снижения **У. ж.** граждан сложилась резкая поляризация **У. ж.** бедных и богатых слоев. С одной стороны, произошло обвальное сокращение реальных доходов населения, составившее за шесть лет 41 проц. Потребление сократилось на 17 проц. В наибольшей степени спад в потреблении пришелся на качественные продукты питания (25—35 проц.). С другой стороны, согласно официальной статистике, за этот же период заметно возросло потребление «капитальных благ» (жилья, товаров длительного пользования). Обеспеченность жильем возросла до 18 кв. м. на человека, увеличившись на 12 проц., парк личных автомобилей — наполовину и т. д. Однако произошла концентрация этих «капитальных благ» среди наиболее обеспеченных и, как правило, собственников финансового капитала. На конец 2004 г., по данным Всемирного банка, по различию в доходах или в потреблении 10 проц. самых богатых и 10 проц. самых бедных из 127 сопоставля-

емых стран Россия соседствовала с Коста-Рикой в Латинской Америке и Кот-д-Ивуар в Африке.

В настоящее время в России при некотором росте размеров оплаты труда и других доходов рост запросов и повышение соц. стандартов потребления происходит быстрее. Особенно это касается жилищных условий. Современные молодые люди уже не считают приемлемыми те условия, в которых жили и живут их родители.

Изучение **У. ж.** населения является важнейшим направлением в обществ. науках, так как от состояния этого показателя зависят многие соц. явления и процессы — отношение к власти, стабильность в об-ве, удовлетворенность жизнью и т. д. Важнейшим объективным показателем, позволяющим судить об **У. ж.** семей работающих, является устанавливаемый в соответствии с законодательством *прожиточный минимум.* Сложность измерения **У. ж.** связана с тем, что люди склонны скрывать свои реальные доходы, намеренно или случайно искажать их размеры, как правило, в сторону занижения. Вместе с тем массовые опросы фиксируют и противоположную тенденцию к самооценке сравнительно низкого **У. ж.** (по данным о качестве жилья, продуктов питания и т. д.) как «нормального», что свидетельствует о депривации потребностей и стремлении к сохранению достойного образа «Я».

См. также: Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), Уровень благосостояния наемного работника.

Лит.: *Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д.* Наемные работники: некоторые черты формирующегося класса // Социологические исследования. 2002. № 9; *Жеребин В. М., Романов А. Н.* Уровень жизни населения. Основные категории, характеристики и методы оценки. — М.: Юнити-Дана, 2002; *Суринов А.* Уровень жизни населения в России: 1992—2002 гг. (по материалам официальных статистических наблюдений). — М.: ИИЦ «Статистика России», 2003; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: МГУ, «ЧеРо», 1996.

В. Ю. Бочаров

УСЛОВИЙ ТРУДА ПОКАЗАТЕЛИ — система взаимосвязанных объективных факторов состояния производственной среды, воздействующих на человека в процессе *трудовой деятельности* и позволяющих количественно и качественно оценить *тяжесть труда* и его влияние на *работоспособность*, здоровье и жизнедеятельность человека.

В исследовательской практике 70—80-х гг. XX в. была принята следующая группировка таких факторов: а) санитарно-гигие-

нические — микроклимат, освещенность, шум, вибрация, состояние воздушной среды, ультразвук и т. д.; б) психофизиологические, непосредственно обусловленные трудовым процессом и его содержанием — физическая нагрузка, нервно-психическое напряжение, монотонность работы и др.; в) эстетические — дизайн *рабочего места*, архитектурно-художественные качества интерьера и т. п.; г) социально-психологические, характеризующие взаимоотношения между работниками, психологич. климат.

См. также: Условия труда.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; *Дорофеев И., Дрындин В., Михина Т.* Санитарно-гигиеническая оценка условий труда. — М.: РУДН, 2002; *Ефремова О. С.* Аттестация рабочих мест по условиям труда в организациях: Рекомендации и нормативные документы. — М., 2004; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: МГУ, «ЧеРо», 1996; Социология труда: Учебник / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. — М.: МГУ, 1993.

В. Ю. Бочаров

УСЛОВИЯ ТРУДА — воспринимаемое работником в процессе труда воздействие совокупности различных производственных факторов, оказывающих влияние на его физическое и психическое состояние.

Конечно, **У. т.** объективны и подлежат нормативной оценке, но в *социологии труда* с акцентом на работника как его субъекта существенно их восприятие именно индивидом.

Обычно рассматриваются следующие компоненты **У. т.**: социально-произв., обусловленные уровнем технологич. организации труда, его механизации и автоматизации, возможность организационной самостоятельности работника и его проф. продвижения, система охраны труда; социально-экономич., включающие уровень и формы оплаты труда, премиальные системы, компенсации разного рода; социально-гигиенические, связанные с уровнем физической нагрузки, нервно-психич. напряженности, а также с комфортностью произв. среды (состояние освещенности, загазованности, вибрации, температурного режима, произв. эстетики и др.); санитарно-бытовые, такие как состояние душевых, мест отдыха и релаксации, помещений для приема пищи, медицинского обслуживания; социально-психологич., к которым относятся состояние морально-психологич. климата, т.е взаимоотношений между работниками по горизонтали и вертикали, соц. партнерства или напряженности.

Особое внимание в исследовательской практике уделяется тем аспектам **У. т.**, которые оказывают вредное воздействие на самочувствие и здоровье работающих либо способствуют этому. Соответственно **У. т.** подразделяют на «нормальные» и «вредные» (особо вредные, травмоопасные). Работа во *вредных условиях труда* компенсируется льготами (сокращенный *рабочий день*, дополнительный отпуск, выдача молока, досрочный выход на пенсию). Известны случаи, когда желание иметь льготы по вредности **У. т.** становится причиной противодействия мерам по ликвидации этой вредности. Наряду с нормальными и вредными условиями также рассматриваются «неблагоприятные» **У. т.** Последние могут вызывать плохое самочувствие, снижать *работоспособность*, но не влияют на здоровье. У работающего в таких условиях обычно низка *удовлетворенность трудом*, возникает желание сменить место работы. В то же время отмечается, что улучшение **У. т.** создает благоприятные предпосылки для мотивации активного *трудового поведения*. В исследовании ленинградских социологов 1976 г. «*Человек и его работа*» был сделан вывод о том, что санитарно-гигиенические и санитарно-бытовые **У. т.** у молодых *рабочих*, начинающих работу на произ-ве, входят в их мотивационное ядро как элемент произв. ситуации. В повторном исследовании 2002 г. выяснилось, что из-за конкуренции на рынке труда его условия оттесняются на периферию трудовой мотивации.

Негативные социально-экономич. процессы на постсоветских российских предприятиях нередко ведут к ухудшению **У. т.** из-за недостаточности средств на поддержание принятых стандартов и крайней слабости гос. контроля за соблюдением этих стандартов, равно как и ослабления роли *профсоюзов* в отстаивании интересов работников.

См. также: Гигиенические нормативы условий труда, Договорные трудовые отношения, Коллективный договор, Санитарно-гигиенические условия труда.

Лит.: *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Потери и обретения в России девяностых. — М.: Эдиториал УРСС, 2000. Т. 2; *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; Социология труда / Под ред. Н. И. Дряхлова и др. — М.: МГУ, 1993; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Р. В. Карапетян

УСЛОВИЯ ТРУДА ОПТИМАЛЬНЫЕ — условия, при которых соблюдение жизненно важных нормативов *охраны труда* и *техники безопасности* сочетается с неукоснительным поддержанием в норме санитарно-гигиенических и социально-бытовых показателей трудовой среды, обеспечивающих достаточный комфорт трудовой деятельности.

См. также: Безопасность труда, Гигиенические нормативы условий труда, Организационная культура предприятия, Психологический климат в организации.

Ф

ФЕДЕРАЛЬНАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА ПРИ МИНИСТЕРСТВЕ ТРУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (Рострудинспекция) — государственный орган надзора и контроля за соблюдением законодательства РФ о *труде* и *охране труда* на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности, созданный Указом Президента от 20 июля 1994 г. (№ 1504).

Рострудинспекция имеет в подчинении гос. инспекции труда республик, краев, областей, городов федерального значения, автономных областей и округов, районов и городов. Наиболее важные ее задачи: осуществление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда и соответствующих законодательных и нормативных правовых актов о соц. страховании, *занятости*, банкротстве и приватизации предприятий, законодательно установленными правилами заключения *коллективных договоров* и соглашений; защита трудовых прав *работников*; содействие овладению *работодателями* и работниками знаний законодательства РФ и нормативов о труде и охране труда.

Работники гос. инспекций труда имеют право: налагать в установленном порядке штрафы на руководителей, должностных лиц и других ответственных работников предприятий, виновных в нарушении законов и иных нормативных актов о труде; предъявлять работодателям, должностным лицам и другим ответственным работникам обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства; привлекать виновных к дисциплинарной ответственности, назначать административные санкции вплоть до отстранения от должности.

Рострудинспекция призвана также осуществлять превентивное управление конфликтами: рассматривать заявления, письма, жалобы и иные обращения работников и их объединений о нарушениях трудовых, социально-экономич. прав; побуждать надлежащих лиц устранять эти нарушения или принимать другие меры; организовывать обучение работодателей и работников в области законодательства о труде.

Лит.: Положение о Федеральной инспекции труда при Министерстве труда Российской Федерации (Рострудинспекции) от 20 июля 1994 года // Трудовое законодательство: Сборник нормативных актов. — М.: «ТК Велби», 2002.

Ю. В. Васькина

ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ (ФНПР) образована в 1990 г. ФНПР — самое крупное профсоюзное объединение российских *наемных работников.* Она объединяет 48 общероссийских, межрегиональных *профсоюзов* (в том числе 5 профсоюзов, сотрудничающих с ФНПР на основе договоров и соглашений) и 78 территориальных профобъединений, суммарно около 300 тыс. первичных профсоюзных организаций, насчитывающих более 38 млн. членов.

Политика ФНПР проводится в рамках системы социального партнерства. ФНПР представлена в Российской трехсторонней комиссии, где она занимает 24 места из 30, отведенных профсоюзной стороне. Участие в политической деятельности во многом осуществляется усилиями общественно-политического объединения «Союз Труда», созданного по инициативе ФНПР.

ФНПР поддерживает контакты с профцентрами более 100 стран мира, участвует в работе *Международной организации труда (МОТ).* Ее представитель избран в состав Административного совета МОТ. С 2000 г. ФНПР — член Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП), крупнейшего объединения, включающего более 158 млн. наемных работников в 150 странах мира.

См. также: Профессиональный союз (профсоюз), Профсоюзная организация на предприятии.

Лит.: Профсоюзное пространство современной России / Под ред. В. Борисова, С. Кларка. — М.: ИСИТО, 2001.

В. А. Борисов

ФЕМИНИСТСКИЙ АНАЛИЗ ТРУДА — научное направление, основанное на критике гендерно-нейтральных подходов к понятиям рабочей силы и процесса труда.

Классич. марксистские определения этих понятий не принимали в расчет различий между мужчинами и женщинами в характере *занятости* и размерах вознаграждения. Напр., в 1992 г. К. Дельфи и Д. Леонард показали, что трудовой контракт заключается на основе негласно действующего в семье правила, согласно которому мужчины вольны продавать свой *труд*, тогда как женщины, чтобы пойти на оплачиваемую работу, должны получить разрешение главы семьи.

К. Пэйтмэн, Л. Адкинс, Дж. Брюис, Д. Керфут и другие в конце 1980-х—середине 1990-х гг. предложили анализ таких видов занятости, как проституция, индустрия досуга и секретарская работа, показав, что в этих случаях покупается не абстрактная рабочая сила, а воплощенная сексуальность женщин. Если сами женщины при этом воспринимают свое тело и сексуальность как неличностный, отчуждаемый товар, то тем самым оправдывается сексуальная эксплуатация.

А. Хохшильд и другие феминистские авторы отмечали, что в совр. об-ве растет число *рабочих мест*, на которых требуется использовать не проф. знания и навыки, а личностные качества сотрудников. В основном на эти места нанимают женщин, от которых ожидается проявление эмпатии, но бывает и найм мужчин, где они должны проявить в работе черты маскулинности (напр., «вышибала»). Сюда же примыкает феминистский анализ так называемой «эмоциональной работы», т. е. *профессий*, где большой акцент делается на психологич. нагрузку работников (учителя, медсестры, соц. работники, стюардессы, туристические агенты).

Исследования российских авторов (А. И. Посадская, Н. М. Римашевская, З. А. Хоткина) в конце 1980-х—начале 1990-х гг. указывают на гендерную асимметрию секторов экономики, феминизацию *безработицы* и бедности, особенности женского рынка рабочей силы. Большое внимание уделяется гендерной экспертизе трудового законодательства и *политике занятости*.

См. также: Гендерное разделение труда, Секс-услуги как вид трудовой занятости, Женщины на рынке труда.

Лит.: *Баскакова М. Е.* Проблемы и права работников с семейными обязанностями // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания. В 2-х т. — М.: МЦГИ, 1998. Т. 1; *Мезенцева Е. Б.* Трудовые права в современном российском контексте (гендерный аспект) // Там же; *Раковская О. А.* Особенности становления профес-

сиональной карьеры женщин // Гендерные аспекты социальной трансформации. — М.: ИСЭП РАН, 1996; *Хоткина З. А.* Женщина на рынке труда и просто на рынке. (Права женщин в сфере неформальной занятости) // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания. — М.: МЦГИ, 1998. Т. 1.

Е. Р. Ярская-Смирнова

ФИЗИЧЕСКИЙ ТРУД — вид *трудовой деятельности*, требующий в основном затрат мышечной энергии работника.

Ф. т. неотделим от *умственного труда*, поскольку интеллектуальная деятельность — прогнозирование, организация, осмысление своих действий — присутствует в любой работе. Как правило, при разграничении этих *видов труда* речь идет о соотношении физического и умственного труда. *Разделение труда* на эти категории первоначально было связано с марксистским принципом преодоления различий между ними в коммунистическом об-ве, а в совр. *социологии труда* оно вызвано потребностью анализа комплекса проблем, связанных с условиями, организацией, мотивацией труда. Работник, занятый преимущественно физическим пооперационным трудом и не имеющий возможности для саморазвития, получил название *частичного работника*.

В настоящее время имеет место процесс, характеризующийся все большей необходимостью применения умственного труда при выполнении физического труда в рамках совр. высокомеханизированного и автоматизированного произ-ва, применения высоких технологий.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Максимов Б. И.* Рабочие в реформируемой России. — СПб.: «Наука», 2004; *Маркович Д. Ж.* Социология труда. — М.: РУДН, 1997; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

В. Ю. Бочаров

ФОРДИЗМ — система *организации труда* и управления промышленным производством, связанная с именем американского автомобильного магната Генри Форда (1863—1947 гг.), который разработал и практически осуществил комплексную инновацию в производственном *менеджменте* на предприятиях своей автомобильной компании (1908—1913 гг.).

Один из ключевых технич. элементов, на которые опирается **Ф.**, — конвейерная сборочная линия, позволяющая значительно

увеличить *производительность труда* и предполагающая жесткую стандартизацию производимой продукции и строгую регламентацию произв. операций и *рабочего времени* на их выполнение. Заданный ритм произв. процесса и качество продукции контролируется линейными менеджерами и темпом движения конвейера.

Ф. связан с управленч. концепцией Ф. У. Тейлора (1856—1915 гг.), который на рубеже XIX—XX вв. разработал систему рационализации менеджмента, основанную на углублении *разделения труда*, на принудительной стандартизации его методов, орудий и приемов при низком доверии к *рабочим. Тейлориз*м и **Ф.** — исторические этапы произв. менеджмента. Вместе с тем управленч. концепция Г. Форда имеет ряд существенных отличий, касающихся прежде всего системы трудовой мотивации. Так, в основу тейлоризма был положен принцип материальной заинтересованности, предполагающий максимальную *интенсификацию труда* рабочего на основе сдельной оплаты. **Ф.** использовал более гибкую повременную оплату с гарантированной минимальной ставкой («пять долларов в день») для каждого, проработавшего не менее 6 месяцев и выполняющего установленные нормы выработки. Кроме того, рабочие, ведущие трезвый образ жизни и пользующиеся уважением в об-ве, получали дополнительные поощрения от компании в виде премий, льготных ссуд и т. п.

Такое внимание к жизни рабочего за пределами предприятия, признание необходимости развивать «нормы соц. потребления» для *рабочего класса* и улучшать его благосостояние — наиболее существенные черты **Ф.** как системы менеджмента, основанной на понимании того, что *наемный работник* одновременно является и потребителем, чья покупательная способность и потребительское поведение наравне с его произв. деятельностью влияют на успех предприятия. Стимуляция массового потребления вела к новому витку в развитии *массового производства*, что и содействовало широкому распространению **Ф.** во всех других отраслях промышленности развитых стран после первой мировой войны. Термин «**Ф.**» по сей день используется для обозначения индустриальной модели, ориентированной на массовое произ-во стандартизированной продукции для обширных рынков сбыта с использованием конвейеров и поточных линий. Вместе с тем **Ф.** в широком смысле предполагает *социальное партнерство.*

Развитие информационных технологий и квалифицированности рабочей силы в 70-х—начале 80-х гг. XX в. привело к отвержению **Ф.** как системы менеджмента, в результате чего значите-

льное число западных предприятий прошло через серьезную реструктуризацию и кардинальный пересмотр управленч. политики в духе концепций «человеческих отношений», «японизации» и в последние годы — *гибкой системы организации труда,* объединяемых термином «постфордизм». Однако на ряде предприятий подобные реорганизации носили поверхностный характер, и многие принципы **Ф.** не только не исчезли, но и активно используются, переплетаясь с новыми концепциями и приемами менеджмента.

Ф. опирается на малограмотного работника, что неадекватно нашему времени. В 20-е гг. В. И. Ленин поддерживал идеологию **Ф.**, реализуемую А. К. Гастевым в системе НОТ. Постфордизм исходит из противоположного принципа — предоставление наемному работнику максимума возможной свободы в выборе режимов *трудовой деятельности* на *рабочем месте.*

См. также: Конвейерный труд, Центральный институт труда (ЦИТ).

Лит.: Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. ДеБарделебен, С. Климовой, В. Ядова. — М.: «Академический проект», 2004; *Форд Г.* Из книг «Моя жизнь, мои достижения» и «Сегодня и завтра» // Управление — это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эммерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. — М., 1992; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Ю. А. Алексейченко

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА — способы вознаграждения *наемного работника* за выполненную работу в денежном или натуральном виде.

Согласно российскому законодательству организации имеют право применять пять **Ф. о. т.** Это сдельная форма — по количеству произведенных единиц продукции установленного качества; сдельно-прогрессивная, при которой объем продукции, произведенной в пределах установленной нормы выработки, оплачивается по твердым расценкам, а сверх нормы — по повышенным; аккордная — разновидность сдельной, предусматривающая оплату за полностью выполненную работу, объем которой оговорен в соглашении; бригадная (коллективная) — один из видов сдельной оплаты, который чаще всего сочетается с премированием за выполнение установленных бригаде количеств. и качеств. показателей произв. плана; начисление бригаде всей *заработной платы* или ее части осуществляется, как правило, на основании еди-

ного наряда по конечным результатам работы бригады; повременная — форма оплаты труда, при которой величина заработка зависит от фактически отработанного времени и тарифной ставки (оклада); премиальная — дополнительная форма оплаты, применяется в случае совмещения с какой-либо основной, повременной или сдельной, работой.

ФОТОГРАФИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ — наблюдение, измерение и последовательная запись всех затрат времени на протяжении рабочей смены или другого периода. Если продолжительность наблюдения совпадает с длительностью рабочего дня, это будет фотография *рабочего дня*.

Ф. р. в. используется для выявления потерь *рабочего времени* и причин, которые их вызывают, а также для установления соотношения между отдельными видами затрат рабочего времени. Полученные данные используются как исходные при нормировании.

При регистрации затрат рабочего времени большого числа *рабочих* (цех, группа рабочих одной *профессии* и т. п.) применяется **Ф. р. в.** методом моментных наблюдений. Они проводятся путем обхода по маршруту всех рабочих мест. Используется также самофотография рабочего времени: работники по единой инструкции фиксируют начало и завершение каждой операции.

ФРАГМЕНТАЦИЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА — организация труда с разделением целостного процесса производства конечного продукта на серию связанных между собой операций, выполнение которых может осуществляться различными людьми в разное время и в разных местах.

Развитие **Ф. т. п.** обусловлено расширяющейся в условиях индустриального уклада произ-ва рационализацией и *разделением труда* и таких способов управленч. контроля, которые бы снизили возможности работников к сопротивлению и организованному протесту.

Дискуссия о **Ф. т. п.** была начата Г. Браверманом в 1974 г. и продолжается до настоящего времени. Советская организация промышленного произ-ва стремилась к **Ф. т. п.** начиная с системы *научной организации труда (НОТ)* А. К. Гастева. Однако во многих отраслях промышленности **Ф. т. п.** была ограничена под влиянием хаоса, дефицита, штурмовщины, свойственных советской экономике.

Исследователи нашего времени негативно оценивают соц. последствия **Ф. т. п.**, имея в виду его антигуманную природу.

Дж. Нэш, напр., писал, что труд «свел к минимуму творческие взаимоотношения, которые являлись основой человеческого развития». В рамках небюрократических форм *организации труда* наблюдается стремление избежать **Ф. т. п.** и сделать *труд* более осознанным и самоуправляемым.

Лит.: *Романов П. В.* Власть, управление и контроль в организациях: антропологические исследования современного общества. — Саратов: СГУ, 2003; *Braverman H.* Labor and Monopoly Capital. — New York: Monthly Review Press, 1974; *Burawoy M.* The Politics of Production. — London: Verso, 1985; *Sakolsky R.* Disciplinary power and the labour process // Sturdy A., Knights D. and Wilmott H. (eds). Skill and Consent: Contemporary Studies in the Labour Process. — London; New York: Routledge, 1992.

П. В. Романов

ФРАНКФУРТСКАЯ ШКОЛА СОЦИОЛОГИИ ТРУДА — научное сообщество, объединившее ученых Института социальных исследований во Франкфурте-на-Майне и ставшее влиятельным движением в неомарксизме.

Школа заявила о себе в первой половине XX в. и сегодня остается одной из ведущих в Германии. Как и для германской индустриальной социологии в целом, для франкфуртской школы характерно, по определению Н. Лумана, артикулирование проблем, интерес к которым стимулируется практиками обществ. взаимодействий. В их ряду проблемы соответствия жизненных условий обществ. ресурсам, *трудовых конфликтов*, *рынка труда* и политики в области занятости, соотношения системы образования и занятости.

Начиная с 50—60-х гг. XX в. к числу наиболее значительных проблем относится анализ совр. об-ва, преобразующегося в информационное. Компьютерная революция влечет за собой новую рационализацию произ-ва, сопряженную с социально-проф. поляризацией и реконструкцией управления произ-вом. Непосредственно предметом исследования является прежде всего отношение различных групп работников к рационализации.

Представители школы обращают серьезное внимание на практич. рекомендации, в частности, касающиеся сокращения продолжительности рабочей недели, изменения *условий труда*, индивидуализации *режимов труда и отдыха*, которые во многом были реализованы федеральным правительством Германии в программе по *гуманизации труда* (1974 г.).

Ф. ш. с. т. совмещает функционализм в теоретич. ориентациях с конфликтологическим подходом. Это способствует приложению идей школы к анализу российских трансформаций.

Лит.: *Bechtle G.* Betrieb als Strategie. Theoretische vorazbieten zu einem industriesoziologischen konzept. — Frankfurt am Main, 1980; *Kern H., Schumann M.* Industriearbeit und Arbeiterbewustsein. — Frankfurt am Main, 1970; *Wuntsch M.* Determinanten und Spielraume der industrie arbeit. — Frankfurt am Main, 1988.

Л. С. Яковлев

ФРАНЦУЗСКАЯ ШКОЛА СОЦИОЛОГИИ ТРУДА — научное сообщество, сложившееся после второй мировой войны на основе критического осмысления американского социологического опыта (М. Крозье, А. Турен, М. Д. Рено и др.).

Своеобразие *социологии труда* во Франции, во многом объясняемое особенностями социально-экономич. развития страны, определяет резко негативное отношение к апологетике индустриализма. В 60-е гг. это вызвало сочетание его критики с переосмыслением ценностей доиндустриального об-ва и с концепциями постиндустриализма.

Доминирует взгляд «с позиции *рабочего*», деквалифицируемого конвейерным произ-вом, акцентируется деиндивидуализация, унификация и стандартизация *труда*, его обесценивание и обессмысливание. Технич. прогресс рассматривается в качестве панацеи, что находит отражение и в классич. модели *разделения труда*, предложенной А.Туреном: фаза А — квалифицированный полифункциональный труд, фаза В — узкоспециализированный механизированный труд, фаза С — контроль за автоматизированным трудом. В 70-е гг. энтузиазм в отношении технич. прогресса падает и возрастает влияние неомарксистского тезиса о деградации труда. В начале 80-х гг. представители школы концентрируют внимание на рыночной эффективности гибких форм организации произ-ва и самостоятельности принятия решений его участниками. Происходит размывание границ между социологией труда и *социологией организаций* (П. Зарифьян). Развитию последней школа обязана прежде всего М.Крозье.

Программа Лаборатории социологии и *экономики труда* в Экс-ан-Провансе позволила верифицировать эффективность управления на основе взаимодействия системы образования, структуры предприятий, способов разрешения *трудовых конфликтов*. Предприятие видится как организация, способная порождать собственные ценности и нормы. Согласно П. д'Ирибарну, организации как таковые порождены культурной и институциональной средой. Ж. Д. Рено считает, что решающее значение имеют не институты, а практики конструирования правил.

В 90-е гг. в рамках общей постмодернистской эволюции теории и методологии французская социология труда смещает интерес от собственно труда как деятельности по произ-ву товаров и услуг к проблематике *занятости* на *рынке труда* и обусловленным этим смещением соц. статусам (М. Марюани), а также к конструированию идентичности и проф. карьеры (К. Дюбар).

В целом **Ф. ш. с. т.** демонстрирует продуктивность методологич. плюрализма, трактовки предмета исследования как органически включенного в сложную систему соц. взаимодействий и особенностей культуры.

Лит.: *Iribarne P.* La logique de l'honneur. — Paris, 1989; *Maruani M., Reynaud E.* Sociologie de l'emploi. — Paris, 1993; *Reynaud J. D.* Les règles du jeu. — Paris, 1989; *Zarifian P.* Travail et communication. — Paris, 1996.

Л. С. Яковлев

Х

ХАРАКТЕР ТРУДА — в марксистской *социологии труда* одна из базовых социально-экономических категорий, раскрывает экономическую и социальную природу отношений между людьми в процессе производства.

Отношения присвоения, историч. форма соединения средств произ-ва и работника, характер распределительных отношений (т. е. форма связи между участием в *труде* и участием в потреблении), *отношение к труду* и его ценность, труд как основание соц. положения работника, его образ жизни — все это определяет социально-экономич. **Х. т.**

В процессе развития *общественного труда* первичным является изменение *содержания труда*. Развитие производительных сил находит свое выражение в совершенствовании техники и технологии произ-ва. Это вызывает изменения в процессе труда, в соотношении ручных и механизированных, физических и умственных функций, усложнение процесса труда. Изменение содержания труда формирует материальные предпосылки для изменения его характера. В свою очередь **Х. т.** оказывает обратное влияние на содержание труда. Обществ. форма труда может способствовать развитию его содержания или тормозить его, по-

скольку либо открывает простор научно-техническому прогрессу, либо сдерживает его.

Вместе с тем взаимодействие содержания и характера труда противоречиво. В процессе развития обществ. труда изменение его содержания само по себе не вызывает немедленного и автоматич. изменения его обществ. формы, но делает таковое возможным и лишь в конечном счете необходимым. Развитие технико-функциональной стороны труда создает материальные предпосылки изменения его социально-экономич. природы, но переход к новой обществ. форме может произойти только под влиянием взаимодействия экономич. и соц. отношений на определенной технич. основе.

В совр. мировой социологии труда термин «**Х. т.**» практически не употребляется, а если используется, то со ссылкой на его социально-экономич. природу (по Марксу). Как правило, применяется понятие «технико-технологическое содержание труда», указывающее на его сложность—примитивность, соотношение затрат физич. и интеллектуальных способностей работника.

См. также: Наемный труд, Отношение к труду, Содержание труда.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Кравченко А. И.* Социология труда в XX в.: исторический очерк. — М., 1987; Рабочий и инженер / Под ред. О. И. Шкаратана. — М., 1985; *Слюсарянский М. А.* Социальная регуляция трудового поведения // Современное общество: вопросы теории, методологии, методы социальных исследований. — Пермь, 1998; *Файнбург З. И., Козлова Г. П.* Научно-технический прогресс и совершенствование производственных отношений социализма. — М.: «Знание», 1987.

М. А. Слюсарянский

ХОТТОРНСКИЙ ЭКСПЕРИМЕНТ — серия исследований, предпринятая социологами и психологами из Чикагского университета (Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, У. Диксон). С целью обоснования выдвинутых Ф. Тейлором принципов научного *менеджмента* они с 1927 по 1932 г. осуществили ставший поворотным в этой области эксперимент на заводах, изготавливающих телефонное оборудование.

На первом этапе проводились эксперименты для оценки влияния различных физических факторов (освещения, пространственного размещения работников и др.) на *производительность труда*. На втором этапе проходили долговременные систематические наблюдения и интервьюирование *рабочих*. На третьем

этапе была осуществлена широкая программа анкетных опросов значительного числа работников — служащих различных уровней и подразделений компании IBM.

Выводы **Х. э.** оказали значительное влияние на дальнейшее развитие *социологии труда*, промышленной психологии и соц. антропологии организаций. Вклад чикагских исследователей значителен в сфере методологии. Они сделали предметом обсуждения проблемы внимания (влияния исследователей и условий эксперимента на поведение исследуемой соц. группы — хотторнский эффект). Впервые в условиях промышленной организации были проведены систематические включенные наблюдения за процессом труда. Были изучены важные проблемы *трудовых отношений*: *рестрикционизм*; неформальные отношения, соц. контроль на уровне рабочей группы. На основе **Х. э.** Э. Мэйо развил концепцию человеческих отношений в менеджменте. Применение методов включенного наблюдения открыло перспективу развития этнографич. методов в исследованиях организаций, в результате чего получили развитие такие дисциплины, как соц. антропология организаций и соответствующие направления в прикладной антропологии.

Лит.: *Батыгин Г. С.* Лекции по методологии социологических исследований. — М.: «Аспект-Пресс», 1995; *Вильховченко Э. Д.* Критика современной буржуазной теории «человеческих отношений в промышленности». — Киев: «Наукова думка», 1971; *Жеманов О. Н.* Буржуазная индустриальная социология. — М.: «Наука», 1974; *Кравченко А. И.* История зарубежной социологии труда. Общие принципы. — М.: МГУ, 1991; *Романов П. В.* Социологические интерпретации менеджмента. — Саратов: СГТУ, 2000.

П. В. Романов

ХРОНОМЕТРАЖ (от греч. chrónos — время и metréo — измеряю) — операция замера циклически повторяющихся трудовых действий работника, включая подготовительно-заключительные и работу по обслуживанию *рабочего места*.

Х. в промышленном производстве проводится для выявления оптимальных методов и приемов работы, установления норм оплаты труда, продолжительности *рабочего времени* и расходования производственных и энергетических материалов и ресурсов.

Впервые измерение затрат рабочего времени на произ-ве применил Ф. Тейлор, который изучал движения рабочего с помощью **Х.** В дальнейшем Ф. и Л. Джилберты провели исследования трудовых движений, усовершенствовали хронометражные методи-

ки, а также разработали рациональные принципы организации рабочего места.

В совр. России нормирование сохранило роль основного фактора управления *производительностью труда*. **Х.** и *фотография рабочего времени* по-прежнему остаются одними из самых удобных и рациональных методов изучения затрат и потерь рабочего времени, а также обоснования нормативов операций на данном рабочем месте.

См. также: Научная организация труда, Нормирование труда, Тарифная система, Тейлоризм.

Лит.: *Бармаков Б. П.* Методические положения по диагностике организационных структур // Качество: теория и практика / Академия проблем качества. 2001. № 3—4; *Генкин Б.* Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. — М.: «Норма», 2004; *Лучанинов С.* Фотография рабочего времени // Справочник экономиста. 2004. № 7.

В. Ю. Бочаров

Ц

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ — предпочтение или отвержение определенных смыслов как жизнеорганизующих начал и готовность или неготовность социальных субъектов вести себя в соответствии с ними.

В теории диспозиционной структуры личности **Ц. о.** рассматриваются как элементы внутренней структуры личности, сформированные и закрепленные жизненным опытом индивида в ходе социализации и соц. адаптации, ограничивающие значимое от незначимого путем принятия (интериоризации) определенных ценностей и основополагающих целей жизни (ценности—цели), а также средств достижения этих целей (инструментальные ценности). **Ц. о.** задают общую направленность интересов и устремлений личности, иерархию индивидуальных предпочтений и образцов, целевую и мотивационную программу, уровень притязаний, представления о должном и механизмы селекции по критериям значимости, меру готовности и решимости в реализации собственного «проекта» жизни.

Ц. о. проявляются и раскрываются через оценки, которые человек дает себе, другим людям, обстоятельствам и т. д. благодаря

способности структурировать жизненные ситуации, принимать решения в проблемных ситуациях и выходить из конфликтных положений.

Непротиворечивость и цельность систем **Ц. о.** может рассматриваться как показатель устойчивости и автономности личности; их противоречивость и «разорванность» — свидетельство неустойчивости самосознания, маргинальности соц. статуса.

Структура **Ц. о.** в зависимости от избранного классификационного признака описывается различно. Так, М. Рокич выделяет терминальные, или целевые, и инструментальные **Ц. о.** Первые имеют жизнеосмысленную направленность (напр., свобода, благосостояние и т. д.), вторые — средства достижения целей (трудолюбие, знания). Р. Инглехарт, следуя концепции постматериалистического об-ва, выделяет материалистич. и постматериалистич. **Ц. о.** В СССР было принято выделять ценности «строителя коммунистического об-ва» и ценности «буржуазные», «обывательские». В постсоветских исследованиях выделяется классификация Н. И. Лапина. По данным массовых опросов, он группирует **Ц. о.** на разделяемые большинством и те, которые поляризуют об-во. По сферам жизнедеятельности выделяют **Ц. о.** в области труда, *досуга* и др. По формам обществ. сознания можно выделить экономич. **Ц. о.**, способствующие достижению баланса выгод и издержек в экономич. поведении, политич., эстетич. (художественный вкус), моральные (нравственный идеал) и др.

В рамках *социологии труда* выделяют определенный аспект *трудового поведения*, характеризуемый особенностями саморегуляции (инициативность, творчество, самостоятельность действий) и внешней регуляции (дисциплинированность, исполнительность и т. п.), что также связано с **Ц. о.** работника.

См. также: Мораль трудовая.

Лит.: *Инглехарт Р.* Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества // Политические исследования. 1997. № 4; *Лапин Н. И.* Пути России: социокультурные трансформации. — М., 2000; *Магун В.* Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996. № 1; *Пантин В. В., Лапкин В. И.* Ценностные ориентации россиян в 90-е годы // Pro et contra. 1999. Весна; Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В. А. Ядова. — Л., 1979.

Г. Н. Соколова, В. А. Ядов

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ ТРУДА (ЦИТ) — научно-исследовательский институт, исполнявший в 20—30 гг. XX в. функции ведущего аналитического и практического центра *научной организации труда* в производстве.

ЦИТ был создан в 1920 г. постановлением Совета Труда и Обороны Советской России. Его возглавил выдающийся теоретик и организатор произ-ва А. К. Гастев. Институту вменялось: разработка, демонстрация и пропаганда основных принципов НОТ, обобщение передового опыта и координация деятельности всех других научно-исследовательских учреждений страны, изучающих *труд*. ЦИТ должен был обеспечить формирование единой гос. политики в сфере *организации труда*, а также подготовку высококвалифицированной рабочей силы.

В составе ЦИТ были следующие отделы: изысканий, учебный, консультативный, воздействий и издательский. Институт поддерживал живую связь с предприятиями, участвовал в плановых тематич. обследованиях, во внедрении лучших и наиболее совершенных видов работ. В стране в 20-х и начале 30-х гг. XX в. издавалось большое количество литературы по научной организации труда, в том числе произведения А. К. Гастева, П. М. Керженцева, О. А. Ерманского. Основная публикация А. К. Гастева — «Трудовые установки» (книга, изданная в 1924 г.), где изложена методика ЦИТа по обучению трудовым приемам. Переводились на русский язык работы Ф. Тейлора, А. Файоля, Х. Эмерсона, Дж. Гелбрайта и др. Издавалось значительное число журналов по НОТ.

ЦИТ давал консультации по вопросам организации труда. Он подготовил на своих 170 базах свыше полумиллиона квалифицированных *рабочих* и свыше 20 тыс. инструкторов производства, консультантов по НОТ. Его опыт широко освещался в научной литературе других стран.

Однако в 1938 г. деятельность института прекратилась. Вместе с репрессиями в отношении его руководства на длительное время были преданы забвению труды ведущих сотрудников ЦИТ. В последующие годы это стало одной из причин существенного отставания отечественной науки в области изучения соц. проблем труда и организации труда.

Лит.: *Гастев А. К.* Как надо работать. — М.: «Экономика», 1966; *Кравченко А. И.* Социология труда в XX веке. — М.: «Наука», 1987; Научная организация труда и управления / Под ред. А. Н. Щербаня. — М.: «Экономика», 1966.

Б. Г. Тукумцев

Ч

ЧАСТИЧНЫЙ РАБОТНИК — работник, выполняющий узкоспециализированные производственные операции.

Феномен **Ч. р.** появляется в результате производственно-технич. *разделения труда*, с возникновением мануфактурного произ-ва, при котором *наемный работник* оказался в роли «живого придатка» машины. **Ч. р.** не требуется быть *специалистом* в соответствующем *виде труда*, а важно лишь уметь управлять машиной, выполняя свою часть операций. Для такой работы, как пишет В. Зомбарт, «увечные и идиоты бывают также годны, как и имеющие силу и ловкость рабочие».

В условиях массового, а особенно поточного и конвейерного произ-ва, использование узкоспециализированных произв. операций, требующих участия **Ч. р.**, неустранимо.

Как правило, **Ч. р.** не заинтересован в *труде* и его результатах. В конечном итоге это привело к так называемому *кризису трудовой активности* в развитых странах на рубеже 70-х гг. XX в. Реакцией на негативные последствия использования труда **Ч. р.** в произ-ве явилось создание концепций *гуманизации труда* и *обогащения труда.*

См. также: Отчуждение, Конвейерный труд.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Зомбарт В.* Промышленность. — СПб.: «Амиранъ», 1906; *Каутский К.* Экономическое учение К. Маркса. — М.: Госполитиздат, 1956; *Сеннет Р.* Коррозия характера / Пер. с англ., под ред. В. И. Супруна. — Новосибирск; Москва: «Тренды», 2004; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

В. Ю. Бочаров

ЧАСТНАЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ — удовлетворенность отдельными элементами физической и социальной *трудовой среды* (производственной ситуации).

Общая *удовлетворенность работой* характеризует степень насыщения потребностей, связанных не только с деятельностью в сфере труда в данный момент в целом, но и с *работой* на данном предприятии, в рамках его произв. ситуации, в конкретном коллективе, в условиях конкретного социально-психологич. климата.

Произв. ситуация состоит из конечного числа связанных между собой факторов: организация и *содержание труда*, его рит-

мичность, монотонность или разнообразие, стабильность или негарантированность занятости, условия и размеры оплаты, межличностные взаимоотношения, возможности проф. продвижения и т. д. Все эти факторы получили в отечественных исследованиях название «элементы производств. ситуации». В зависимости от степени насыщения потребности относительно отдельных элементов произв. ситуации у каждого работника складывается общая оценка своей работы. Впервые в отечественных исследованиях влияние каждого отдельного элемента на состояние общей удовлетворенности было проанализировано в исследовании *«Человек и его работа»*. Здесь была оценена теснота связи между показателями общей удовлетворенности работой и уровнем удовлетворенности отдельными элементами произв. ситуации, их «вклад» в общую удовлетворенность работой. Предложенная процедура используется до сих пор, что позволяет анализировать изменения в субъективной значимости для работников различных элементов произв. ситуации.

См. также: Гуманизация труда, Мотивирование трудовой деятельности, Обогащение труда.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Соловьева В., Кашина М., Чичилимов В.* Все о нас и нашем коллективе. — Кишинев, 1980; *Штольберг Р.* Социология труда. — М.: «Прогресс», 1982.

О. К. Самарцева

«ЧЕЛНОКИ» — обыденное название предприимчивых людей, которые в начале 90-х гг. прошлого века рискнули заняться торговлей приобретенными за рубежом товарами массового потребления.

Ч. совершали поездки в Китай, Польшу, Турцию, Грецию, закупая товары массового потребления малыми партиями и практически на себе транспортируя их в Россию. Как правило, **Ч.** одновременно выполняли роли коммерсанта, грузчика, перевозчика, бухгалтера, товароведа и охранника.

Возникновение «челночного» предпринимательства было вызвано кризисом гос. торговли, дефицитом товаров и услуг в конце 1980-х и начале 1990-х гг. и новыми возможностями, открывшимися в связи с либерализацией цен, снятием запретов для выезда в другие страны и становлением свободного рынка. Это была (и частично остается) одна из наиболее динамично развивавшихся сфер самозанятости. По некоторым оценкам общее число «челноков» в 1998 г. составляло 10—30 млн. человек.

Обычно это мужчины 20—30 лет и женщины 30—50 лет, треть из них имела высшее образование. Данная группа пополнялась за счет избыточной рабочей силы, поступающей из других секторов *занятости*, переживающих структурные перемены и не способных обеспечивать работников приемлемой оплатой труда.

Челночный бизнес стихийно сформировал инфраструктуру, предоставившую *рабочие места* в условиях резкого снижения уровня занятости в период начала рыночных реформ. Значительная часть этого сектора функционировала (функционирует) с использованием неформальных отношений, связанных с коррупцией таможенного чиновничества. Постепенный, а к 2005 г. резкий спад данного вида предпринимательства обусловлен расширением сети крупных организаций оптовой и розничной торговли, а также введением пошлин на ввоз малых партий товаров, какими обычно оперируют **Ч.**

Лит.: *Арутюнян Л. А.* Трудовая миграция населения Армении: средство, предотвращающее бедность // Трудовая миграция в СНГ: социальные и экономические эффекты. — М.: Ин-т народнохозяйственного прогнозирования РАН, 2003; *Кайзер М.* Неформальный сектор торговли в Узбекистане // Журнал социологии и социальной антропологии. 2000. Т. 3. № 2; *Эрдер С.* Новые тенденции международной миграции населения и опыт Турции // Международная миграция населения: Россия и современный мир / Глав. ред. В. А. Ионцев. — М.: «МАКС-Пресс», 2000.

П. В. Романов

«ЧЕЛОВЕК И ЕГО РАБОТА» — социологическое исследование *содержания труда*, *отношения к труду* и *ценностных ориентаций* молодых *рабочих* Ленинграда, выполненное в первой половине 60-х гг. XX в. сотрудниками Лаборатории социологических исследований философского факультета Ленинградского университета под руководством В. А. Ядова и А. Г. Здравомыслова.

Впервые в советской социологии было осуществлено эмпирич. исследование с соблюдением теоретич. и методич. стандартов мировой науки. Его результатом стала монография, которая вышла из печати под редакцией А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина и В. А. Ядова (М.: «Мысль», 1967 г.) и была переиздана в 2003 г. с комментариями и добавлениями под названием «Человек и его работа в СССР и после». В первом издании под давлением цензуры была изъята глава, посвященная сравнительному анализу ценностных ориентаций советских и амер. рабочих. В 2003 г. при переиздании монографии эта глава была впервые опубликована.

Исследование совершило прорыв в неизученный мир работающего человека, положило начало многочисленным научным дискуссиям по соц. проблемам *труда* и его мотивации, сыграло важную роль в активизации исследовательской деятельности в *социологии труда*.

Подробное описание исследовательских процедур определило первые в стране проф. методич. стандарты социологич. исследований. Предложив работающую методологию эмпирического исследования *трудового поведения*, авторы оказали заметное влияние на практику прикладных исследований в СССР. Материалы исследования «**Ч. и е. р.**» до настоящего времени реинтерпретируются и используются в научной работе.

См. также: Диспозиционная концепция (применительно к трудовому поведению), Ленинградская школа социологии труда.

Лит.: *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после. — М.: «Аспект-Пресс», 2003; *Кравченко А., Щербина В.* Социология труда и производства // Социология России / Под ред. В. А. Ядова. — М.: Институт социологии РАН, 1998.

В. В. Костюшев

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ (в социологии труда) — совокупность полученных благодаря образованию и практическому опыту способностей и качеств человека, применяемых в процессе производства и обслуживания.

Термин связан с концепцией П.Бурдье, который подчеркивает, что **Ч. к.** предполагает усвоение определенных практических схем деятельности. **Ч. к.** обладает свойством самовозрастания и аккумулирования.

Инструментом обществ. развития с этих позиций выступают не столько инвестиции в машины, оборудование, сколько развитие **Ч. к.** и инвестиции в него. В условиях *научно-технического прогресса* и интеллектуализации труда ценность **Ч. к.** стала значительно выше по сравнению с ролью вещественного и стоимостного факторов произ-ва. Возросла необходимость систематического обновления знаний и проф. навыков, развития способностей к *труду* и адекватной организации в произ-ве взаимосвязей между *работниками*.

В развитых странах концепция **Ч. к.** способствовала росту инвестиций в человека — в его общую и специальную проф. подготовку, укрепление здоровья и создание условий для содержательного *досуга*. Мировое сообщество приняло концепцию, согласно которой обществ. прогресс невозможен, если не реализованы три

ключевые гуманистич. цели: прожить долгую и здоровую жизнь; приобрести, расширить и обновить знания; получить доступ к средствам существования, обеспечивающим достойный *уровень жизни*. Признано, что традиционные макроэкономические показатели (валовой внутренний продукт, среднедушевой доход и др.) далеко не исчерпывают характеристики соц. прогресса. Под эгидой ООН осуществляются долгосрочные программы развития (United Nations Development Program), для чего создана соответствующая управленческая структура. Публикуются ежегодные доклады о развитии человека (Human Development Report, UNDP), в которых представлена динамика не только доходов на душу населения, но также показателей здоровья, образования, состояния окружающей среды, обеспечения свободы слова и др. Используется «индекс человеческого развития» (ИЧР) или «индекс развития человеческого потенциала» (ИРЧП), включающий оценки продолжительности жизни, образовательного уровня взрослого населения, доходов и т. п. На всемирной конференции по соц. развитию (Копенгаген, 1995 г.) мировому сообществу было предложено переориентировать внимание с показателей темпов экономич. роста на показатели устойчивого развитие человека согласно принципу: экономика — для развития человека, а не человек — для развития экономики.

См. также: Качество рабочей силы, Квалификация, Трудовой потенциал работника.

Лит.: *Быченко Ю. Г.* Социологическая концепция человеческого капитала. — Саратов: Изд-во Поволж. акад. гос. службы, 2000; *Валентей С., Нестеров Л.* Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры // Вопросы экономики. 1999. № 3; *Демченко Д. А.* Проблемы исследования человеческого капитала. — М.: ИСПИ РАН, 2001; *Критский М. М.* Человеческий капитал. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1991; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

Н. Ю. Федоров

ЧИКАГСКАЯ ШКОЛА СОЦИОЛОГИИ ТРУДА — научное сообщество социологов, труды которых в период с 1915 по 1935 г. занимали доминирующее положение в американской промышленной социологии и оказали большое влияние на формирование мировой эмпирической социологии.

Базой для формирования **Ч. ш. с. т.** стал социологич. факультет Чикагского университета. Становление школы стимулировала так называемая «большая четверка» — А. Смолл, Дж. Винсент, Ч. Хендерсон, У. Томас. В этот период **Ч. ш. с. т.** еще не

имела единой исследовательской программы и четкой теоретич. направленности, была связана с протестантской социально-философ. традицией и традициями европейской социологии. Помимо «отцов-основателей» амер. социологии — Л. Ф. Уорда, Ч. Г. Самнера, А. Гиддингса, Э. О. Росса, Ч. Кули — значительное влияние на ориентацию **Ч. ш. с. т.** оказала чикагская философ. школа (прагматизм Дж. Дьюи).

Отличительными чертами **Ч. ш. с. т.** являлись прежде всего органичное соединение эмпирич. исследований с теоретич. обобщениями, выдвижение гипотез в рамках единой организованной и направленной на конкретные практич. цели программы. Другую особенность составляли широта теоретич. ориентации, соединение различных подходов и методов, развитие качеств. методологии.

Среди исследований можно выделить несколько особых направлений. Social work — практич. решение соц. проблем, порожденных урбанизацией и индустриализацией (*безработица*, нищета, преступность). Социальный работник (психолог, юрист, социолог) в 20—30-е гг. занимался также решением соц. проблем произ-ва — предупреждением конфликтов и решением *трудовых споров*, улучшением *условий труда* и стабилизацией кадров. В дальнейшем его постепенно вытеснил специализированный отдел управления *персоналом*. Одно из направлений — разработка социально-экологич. теории Р. Парка и Э. Берджеса, основными элементами которой являлись «соц. мобильность», «социоэкономический статус», «маргинальная личность».

Первой заявкой на лидерство Чикагской школы в области эмпирич. социологии была работа У. Томаса и Ф. Знанецкого «Польский крестьянин в Европе и Америке» (1918—1920 гг.), в которой были реализованы и апробированы на практике основные идеи социологич. теории Томаса. Ядро концепции — понятие соц. ситуации, включающее в себя три взаимосвязанных элемента: объективные условия (соц. нормы и ценности); установки индивида и группы; определение ситуации действующим лицом. Если определение ситуации не совпадает с групповыми ценностями, то возникает соц. дезинтеграция, порождающая многие болезни совр. об-ва. Определение ситуации индивидом, исходя из его собственных установок и нормативных (ценностных) предписаний группы, свидетельствует о его приспособляемости к ней, о степени конформности индивида.

Следующая формула получила название теоремы Томаса: «Если ситуация определяется как реальная, то она реальна по своим последствиям» (т. е. определяет соц. поведение).

14 Зак. № 3469

В развитии техники социологич. исследования большую роль сыграло использование Томасом личных документов (биограмм) — писем, дневников, автобиографий.

См. также: Ситуационный анализ.

Лит.: История теоретической социологии. В 4-х т. / Под ред. Ю. Н. Давыдова. — СПб.: Изд-во Христианского гуманитарного ин-та, 2000; Современная западная социология: Словарь. — М., 1990; Социология труда / Под ред. Н. И. Дряхлова и др. — М.: МГУ, 1993; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

О. К. Самарцева

ЧУВСТВО СОБСТВЕННОГО ДОСТОИНСТВА ЛИЧНОСТИ (РАБОТНИКА) — проявление одной из базовых потребностей индивида в уважении со стороны «значимых других», что выражается в мотивации продвижения по работе, служебной иерархии, обретении адекватного соц. статуса, повышении своего престижа, признании и высокой оценке референтного (авторитетного) для данного индивида сообщества.

Ч. с. д. л. предполагает: представления работника о статусе организации, в которой он занят, ее престиже на рынке; о статусе своего подразделения и перспективах личного продвижения по должностной или проф. иерархии; о важности того положения, которое работник занимает в своей организации; осознание своей компетентности в выполняемой работе; представление о справедливости оценки его труда в сравнении с коллегами, товарищами по работе.

При низком статусе предприятия, подразделения, *профессии* работник с высокой самооценкой способен на этом «фоне» компенсировать свой статус неинституциональным поведением. Низкое чувство собственного достоинства ведет к снижению эффективности показателей труда, падению *профессионализма*, стремлению компенсировать низкий соц. статус в сфере труда другими видами активности, формирует защитную реакцию агрессивности, способно толкнуть к антисоциальному поведению.

Снижение уровня *занятости*, развитие конкурентности на рынке труда способствует ощущению невостребованности трудового ресурса работника, что ведет к снижению чувства собственного достоинства, самокатегоризации в роли «неудачника».

Особенно опасна низкая самооценка руководителей, так как такой руководитель будет стремиться давить на подчиненных, компенсируя собственные проблемы за счет недооценки компе-

тентных и творческих работников. Цели организации уходят на второй план, стремление к самоутверждению — на первый.

Представление работника о самом себе объясняет многие особенности немотивированного на первый взгляд поведения, конфликтности в отношениях с другими.

См. также: Мотивация поведения.

Лит.: *Шаталова Н. И.* Трудовой потенциал работника: учебное пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003; *Barefield R.* Self-esteem in the work place // American Water Works Assotiation Journal of U.S. 1983. N 12. B75.

Н. И. Шаталова

Ш

ШТРЕЙКБРЕХЕР (Streikbrecher — нем.) — лицо, нанимаемое для замены работника, принимающего участие в *забастовке.*

Ш. называют не только лиц, нанимаемых вне предприятия (организации), но и работников предприятия, отказывающихся участвовать в забастовке и поддерживать забастовщиков либо занимающих сторону администрации и поддерживающих ее своим выходом на работу.

В конце XIX—начале XX в. найм **Ш.** являлся одним из основных методов борьбы *работодателей* с забастовками. Экономич. основой штрейкбрехерства был высокий уровень *безработицы.* Во многих странах, особенно в США, и по сей день существуют легальные организации, поставляющие **Ш.** на бастующие предприятия. Нормы, регулирующие правила привлечения **Ш.**, содержатся в *трудовом праве* многих развитых стран.

В России привлечение **Ш.** не регулируется законодательно и происходит достаточно редко. В массовом сознании **Ш.** воспринимаются крайне негативно.

См. также: Солидарность, Трудовой конфликт.

Лит.: *Водолазов А.* Штрейкбрехеры // Огонек. 1997. № 15. 14 апреля; *Пазовский А., Хенкин М.* Штрейкбрехеру штрейкбрехер // ЭКО. 1999. № 1.

В. Ю. Бочаров

Э

ЭКОНОМИКА ТРУДА — отрасль экономического знания, изучающая наиболее общие проблемы *трудовых отношений* в сфере хозяйственной деятельности.

Возникнув в начале XX в., **Э. т.** ориентирована на применение теоретич. моделей к решению конкретных социально-экономич. проблем в сфере регулирования *труда* и *занятости* населения. Основная задача — выявление закономерностей влияния *организации труда* на его экономич. эффективность, а также определение методов воздействия на рабочую силу с целью обеспечения роста *производительности труда*.

Предметом **Э. т.** выступает труд как экономич. явление в его взаимообусловленной связи с технико-экономич. организацией обществ. произ-ва. Труд рассматривается в качестве основной производительной силы в системе процессов произ-ва, распределения, обмена и потребления.

Совр. **Э. т.** в основном базируется на неоинституциональной экономич. теории, исходящей из принципа изменчивости экономических процессов и подчеркивающей роль соц. субъектов в их трансформации. В этой логике **Э. т.** представляет собой науку, исследующую институт труда в условиях рыночного хоз-ва как один из трех основных факторов произ-ва (наряду с природными ресурсами и капиталом). Проблематика **Э. т.** — функционирование *рынка труда*, отношения спроса и предложения труда, купли и продажи, способность к труду, *качество рабочей силы*, занятость и *безработица*, трудовая мобильность. Ключевым аспектом представляется проблема удовлетворения потребностей экономики в соответствующих *трудовых ресурсах*.

Лит.: *Капелюшников Р. И.* Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. — М., 2001; *Колосова Р. П., Рощин С. Ю.* Экономика труда: от НОТ к теории социально-трудовых отношений // Вестн. МГУ. Сер. «Экономика». 1996. № 6; *Рощин С. Ю., Разумова Т. О.* Экономика труда. — М.: ИНФРА-М, 2000; Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. — М.: МГУ, 1996; *Эренберг Р., Смит Р.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: МГУ, 1996.

Р. В. Карапетян

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ — отраслевая социологическая дисциплина о социальных аспектах функционирования экономики, включая производство, *рынок труда* и потребление.

Выделение **Э. с.** в особую отрасль происходит в 50—60-е гг. XX в. (работа Т. Парсонса и Н. Смелзера «Экономика и общество» — в 1956 г., Н. Смелзера «Социология экономической жизни» — в 1963 г.). Из отечественных авторов проблематику **Э. с.** начиная с 60-х гг. инициирует школа Т. И. Заславской, в постсоветской России выделяются труды В. А. Радаева и др.

На сегодня в российской **Э. с.** сосуществует несколько теоретич. подходов: функционалистский — исследование механизма взаимодействия между экономическими и неэкономическими сферами об-ва; неовеберианский — изучение экономич. действия «агентов»; неоинституциональный — анализ динамики экономич. институтов и экономич. субъектов. Границы между этими направлениями нередко размываются, так как **Э. с.** — одна из наиболее динамичных отраслей социологич. знания.

Э. с. соприкасается и даже вбирает в себя другие близкие ей отрасли социологич. знания: *социологию труда*, управления, организаций и пограничные области — *менеджмент*, маркетинг.

Ее основные категории: экономич. сознание и интересы, *поведение на рынке труда* и потребления, экономич. культура. Потребности и интересы — предпосылки экономич. поведения, а последнее в рамках теории рационального выбора требует минимизации издержек и максимизации выгоды. Одно из направлений **Э. с.** акцентирует внимание на экономич. культуре — системе соответствующих ценностей и норм, но также признаются и неосознаваемые (спонтанные) побуждения. В последние годы обсуждается возможность развития феноменологического направления в **Э. с.**, опирающегося на изучение реалий осознанных и спонтанных действий на рынках потребления (в первую очередь) и труда.

В совр. литературе можно выделить несколько динамично развивающихся направлений **Э. с.**: новая экономич. социология, изучающая сетевую организацию об-ва (М. Грановеттер, Р. Берт); моральная экономика — проблематика влияния морали на протекание экономич. процессов (А. Этциони, Д. Скотт); экологическая экономика (А. Стинчкомб); культурное направление, анализирующее специфически культурные основания экономич. процессов (П. ДиМаджио), и др.

Лит.: *Верховин В. И., Зубков В. И.* Экономическая социология. — М.: РУДН, 2002; *Заславская Т. И., Рывкина Р. В.* Социология экономической жизни. Очерки теории. — Новосибирск, 1991; *Радаев В. В.* Экономическая

социология. Курс лекций: Учебное пособие. — М.: «Аспект-Пресс», 1997; *Рывкина Р. В.* Экономическая социология переходной России. — М.: «Дело», 1998.; *Соколова Г. Н.* Экономическая социология. — Минск, 1995; Handbook of Economic Sociology (Ist ed.) (ed. by Swedberg R. and Smelser N.). — New York: Princeton University Press, 1994.

Составлено редакцией на основе статей
О. Н. Запорожец, Я. Н. Крупец, А. Л. Темницкого, Г. Н. Соколовой

«ЭКОНОМИЧЕСКИЙ» ЧЕЛОВЕК (homo economicus) — идеально типическая конструкция, опирающаяся на принцип минимизации затрат и максимизации личной выгоды в экономическом поведении человека.

Модель **Э. ч.** формируется в начале XIX в. в работах А. Смита, Д. Рикардо, Дж. С. Милля и исходит из номиналистской трактовки об-ва, при которой отдельный человек выступает основной единицей как обществ., так и экономич. системы. Она представляет собой набор постулатов, описывающих характер и *мотивы* действия экономич. агента, к числу которых относятся: его независимость от соц. окружения в принятии решений; главенство собственного интереса при совершении им экономич. действий; стремление к максимизации личной выгоды; рациональность экономич. поведения — самостоятельный выбор целей экономич. деятельности и наиболее эффективных средств их достижения; информированность о собственных потребностях и оптимальных способах их удовлетворения.

В совр. соц. теории идеальный тип **Э. ч.** трактуется преимущественно по М. Веберу. Изначально применение данной модели ограничивалось рамками экономич. процессов. Однако с середины XX в. предпринимается попытка использовать ее для анализа различных сфер обществ. жизни: семейной (Г. Беккер), политической (Дж. Бьюкенен) и правовой (Р. Познер), что получило название «экономич. империализма».

В рамках анализа социально-экономич. явлений модель **Э. ч.** традиционно противопоставляется модели социологич. человека — homo sociologicus (С. Н. Булгаков, Р. Дарендорф), в которой акцентируется внимание на ролевых механизмах соц. поведения.

См. также: Мотивирование трудовой деятельности, Наемный труд.

Лит.: *Автономов В. С.* Человек в зеркале экономической теории. — М.: «Наука», 1993; *Беккер Г.* Экономический анализ и человеческое поведение // Thesis. 1993. Вып. 1; *Радаев В. В.* Экономическая социология. — М.: «Ас-

пект-Пресс», 1997; *Тощенко Ж. Т.* Социология труда: опыт нового прочтения. — М.: «Мысль», 2005.

О. Н. Запорожец

ЭКСПЛУАТАЦИЯ — 1) по К. Марксу, социально-экономическое отношение между совокупным работником (классом эксплуатируемых) и совокупным собственником средств производства (классом собственников—эксплуататоров), в котором последние воспроизводят себя как таковых путем присвоения прибавочного продукта, произведенного *наемными работниками;* 2) в широком смысле — присвоение продуктов чужого труда.

Экономич. критерием Э. является норма прибавочной стоимости. Э. построена на основе экономического и внеэкономического принуждения к труду. Она предполагает, во-первых, изъятие в пользу эксплуататора (рабовладельца, восточного деспота, феодала, капиталиста, тоталитарного гос-ва) части продукта, созданного *трудом* раба, подмастерья, зависимого крестьянина, *рабочего*, во-вторых, осознание работником противоречия между удовлетворением своих потребностей и этим изъятием, осознание своих особых интересов (у Маркса понятие класса «в себе») в отличие от интересов владельца средств произ-ва.

В совр. экономически развитых странах, характеризующихся постиндустриальным укладом произ-ва, гос-во, *работодатели* и *профсоюзы* предпринимают меры, снижающие уровень Э. труда и сокращающие нормы прибавочной стоимости. К ним относятся систематическое повышение *заработной платы* в зависимости от темпов роста прибавочного продукта, рост ее доли в валовом нац. продукте. Это обеспечивает повышение качества и *уровня жизни* экономически активного населения. Повышение заработной платы способствует интенсивному развитию предпринимательства, преимущественно мелкого, основанного на личном труде собственника, в виде ценных бумаг, делающих работника более или менее значимым совладельцем компании, и др. Таким образом складывается механизм присвоения *трудящимися* части отчуждаемых у них благ.

Лит.: *Илюшечкин В. П.* Эксплуатация и собственность в сословно-классовых обществах. (Опыт системно-структурного исследования). — М.: «Наука», 1990; *Иноземцев В. Л.* За десять лет. К концепции постэкономического общества. — М.: «Academia», 1998; *Маркс К.* Капитал. Критика политической экономии. Том 1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 23; *Чибриков Г.* Эксплуатация: как ее теперь понимать? // Коммунист. 1990. № 11.

Н. Ю. Федоров

ЭРГОНОМИКА (от греч. ergon — работа и nomos — закон) — научная дисциплина, сложившаяся на пересечении психологии, физиологии и гигиены труда, антропологии и технических наук в связи с космическими программами.

Объект **Э.** — система «человек—машина», где ведущая роль отводится человеку. Предмет ее исследований — приспособление орудий и *условий труда* к *субъекту труда* в отличие от адаптации работника к последним.

Э. становится необходимой в разработке совр. технич. устройств и технологий с ориентацией на *гуманизацию труда*.

См. также: Научная организация труда (НОТ), Трудовая среда.

ЭТИКА ТРУДОВАЯ — совокупность неформальных норм, обычаев и правил поведения человека в сфере *труда*.

Э. т. занимает важное место в регулировании социально-трудовых отношений, а также *поведения на рынке труда*, оказывает влияние на формирование *отношения к труду* и к коллегам по работе. С этической точки зрения труд обладает ценностью в той мере, в какой его процесс и результаты имеют гуманистическую направленность, улучшают межличностные отношения, способствуют общему успеху и обеспечивают работнику и его семье возможность достойного существования и совершенствования.

См. также: Организационная культура предприятия, Психологический климат в организации.

ЭТИКА УСПЕХА — система нравственных принципов, этических норм, правил, этикетов, стилей поведения и общения в процессах профессиональной деятельности, достижения целей, позитивных общественных оценок, эффективности реализации интересов субъекта.

Э. у. обычно рассматривается в рамках проф., трудовой, предпринимательской деятельности, но представление, что *труд* может стать самоцелью, призванием, складывается в результате воспитания. Ценностные рамки задаются этич. императивами и стандартами. **Э. у.** предстает как гражданская состоятельность, соц. ответственность, проф. долг и свобода от стереотипов. Новая система отношений власти и бизнеса в логике **Э. у.** может обеспечивать и достойную норму прибыли, и объем свободных средств для инвестирования в российский рынок. В согласии с **Э. у.** *предприниматель* обладает нравственными качествами, обеспечивающими доверие клиентов и *работников* (*персонала*), энергией для преодоления препятствий и роста интенсивности труда.

В деловой этике существуют нравственные ограничения и осуждение утилитаристского, прагматического подхода, свободного от соц. и этич. норм. Вместе с тем имеет место и этич. нигилизм, понимание успеха как исключительного средства личного благополучия.

Э. у. может быть корпоративной и личностной. В последнем случае она становится жизненной стратегией. Успешная профессионализация, соответствующая стандартам и требованиям **Э. у.**, обретает высокий престиж и предполагает нравственно одобряемый стиль взаимодействия в проф. сообществе. Противный случай означает «быть вне успеха». С позиций **Э. у.** гражданское об-во формируется, в частности, путем становления гражданской позиции профессионала.

См. также: Корпоративная культура, Профессионализм, Этика трудовая.

Лит.: *Апресян Р. Г.* Этика пользы // Будь лицом: ценности гражданского общества. — Томск, 1994. Т. 1; *Батыгин Г. С.* Профессионалы в расколдованном мире // Этика успеха. — Тюмень; Москва, 1994; *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // Избранные произведения. — М., 1990. Ч. 1; *Радаев В. В.* Социология рынков: формирование нового направления. Гл. 6. Деловые стратегии и концепции контроля. — М.: ГУ-ВШЭ, 2002; *Ярская-Смирнова Е. Р.* Профессиональная этика социальной работы. — М., 1999.

В. Н. Ярская

ЭТНОГРАФИЯ ПРОФЕССИЙ — изучение процессов становления, воспроизводства и функционирования в обществе *профессий* и профессиональных сообществ, основанное на применении этнографических методов и интерпретативных объяснительных схем.

Э. п. нацелена на то, чтобы приоткрыть и сделать явными те способы, какими люди определенной профессии конструируют свое понимание, оценку, образ действия, иначе говоря, управляют своей ежедневной ситуацией. Один из первых ученых в этом направлении, Ф. Гамст, предпринял «наблюдающее исследование» работы механиков, обслуживающих тепловозные двигатели. В других этнографиях профессий Г. Эпплбаум исследовал культуру строительных рабочих, В. Пилчер изучал работу портовых грузчиков, Ван Маанен углубленным образом описал работу полицейских. В российской социологии — это исследования М. Ильиной, изучавшей работу кондукторов обществ. транспорта, и М. Киблицкой, которая изучала работу секретаря фирмы методом включенного наблюдения.

Тенденции глобальных соц. изменений, происходящих в последние десятилетия, — волны миграции из стран третьего мира, формирование полиэтнического *рынка труда*, интернационализация бизнеса, в частности создание мультинациональных корпораций, динамика потребительского рынка — требуют изощренных инструментов соц. анализа. Этнографич. исследования позволяют проникнуть в «смыслосодержание» *трудовых отношений* и поведения работников и найти способы совершенствования управленч. технологий.

Лит.: *Романов П. В.* Социальная антропология организаций. — Саратов: СГТУ, 1998; *Applebaum H. A.* Royal Blue: the Culture of construction workers. — New York: Holt, Rinehart & Winston, 1981; *Pilcher W. W.* The Portland Longshoreman. — New York: Holt, Rinehart & Winston, 1972; *Maanen Van J.* Observations on the Making of policemen // Human Organisation. 1983. N 32.

П. В. Романов

ЭТНОГРАФИЯ РАБОТЫ — направление исследований промышленных организаций, изучающее системы и практики *организации труда* в современном обществе.

Ключевые исследования **Э. р.** связаны с работами по преимуществу социологов неомарксистов (М. Буравой, Дж. Нэш), направленными на анализ *труда* как *занятости* и его форм на различных предприятиях — заводах, шахтах, автомобильных произ-вах. Предмет анализа в этих описаниях — конфликты, отчуждение и *эксплуатация* рабочих.

По мнению социологов, занимающихся **Э. р.**, наиболее существенное воздействие на *работу* оказала *индустриализация*. Центральной проблемой для этнографии и антропологии работы является поиск путей для улучшения способов соединения человеческого потенциала с произв. процессом.

Лит.: *Романов П. В.* Социологические интерпретации менеджмента. Исследования управления, контроля и организаций в современном обществе. — Саратов: СГТУ, 2000; *Nash J. C.* The Anthropology of Work // Anthropology of Work Newsletter. 1981. N 2; *Schwartzman H. B.* Ethnography in Organizations. — London: Sage Publications, 1993.

П. В. Романов

ПЕРЕЧЕНЬ СТАТЕЙ

Т

У

Ф

Х

Ц

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

1. Авдошина Наталья Владимировна.
Самара, Самарский гос. университет, к. соц. н., доцент кафедры социологии и политологии.
E-mail: natal@ssu.samara.ru

2. Александрова Надежда Анатольевна.
Екатеринбург, Уральский гос. университет путей сообщения, к. филос. н., доцент кафедры управления персоналом и социологии.

3. Алексейченко Юрий Александрович.
Минск, Институт управления и предпринимательства, доцент кафедры управления персоналом, магистр гуманитарных наук по социологии (Университет Уорвик, Великобритания).
E-mail: info@ecosocio.org

4. Беляева Ираида Федоровна.
Москва, Институт труда Министерства труда РФ, ст. науч. сотрудник.

5. Борисов Вадим Анатольевич.
Москва, Международная конфедерация свободных профсоюзов, представитель в РФ и СНГ, к. соц. н.
E-mail: icftumos@cq.ru

6. Бочаров Владислав Юрьевич.
Самара, Самарский гос. университет, к. соц. н., доцент кафедры социологии и политологии.
E-mail: bocharov@ssu.samara.ru; vladislav_bocharov@rambler.ru

7. Васькина Юлия Владимировна.
Самара, Самарский гос. университет, к. соц. н., доцент кафедры социологии и политологии.
E-mail: vaskina@samaramail.ru

8. Великий Петр Панфилович.
Саратов, Институт аграрных проблем РАН, д. филос. н., профессор, зав. сектором социальной структуры и социодинамики села.
E-mail: apk@mail.saratov.ru; mick@gov.saratov.ru

9. Виноградский Валерий Георгиевич.
Саратов, Саратовский институт (филиал) Московского гос. университета коммерции, д. филос. н.
E-mail: vgrape@freeline.ru

10. Герчиков Владимир Исаакович.
Москва, Государственный университет — Высшая школа экономики, д. соц. н., профессор кафедры управления человеческими ресурсами.
E-mail: vig@tmconsult.ru; vgerchikov@mail.ru

11. Готлиб Анна Семеновна.
Самара, Самарский гос. университет, к. соц. н., доцент кафедры социологии и политологии.
E-mail: gotlib@bee-s.com; gotlib@ssu.samara.ru

12. Дыльнов Геннадий Васильевич.
Саратов, Саратовский гос. университет, д. филос. н., профессор, зав. кафедрой социологии и массовой коммуникации.
E-mail: shahmatova@info.sgu.ru (для Дыльнова)

13. Евдокимова Елена Петровна.
Санкт-Петербург, Социологический институт РАН, науч. сотрудник.
E-mail: ee34@fromru.com

14. Елютина Марина Эдуардовна.
Саратов, Саратовский гос. технический университет, д. соц. н., профессор, зав. кафедрой социологии.
E-mail: chekan@renet.ru (для Елютиной)

15. Запорожец Оксана Николаевна.
Самара, Самарский гос. университет, к. соц. н., доцент кафедры социологии и политологии.
E-mail: oksvan@yahoo.com

16. Землянухина Светлана Георгиевна.
Саратов, Саратовский гос. технический университет, д. э. н., профессор, зав. кафедрой экономической теории и учений.
E-mail: etu@isim.sstu.ru (для Землянухиной)

17. Кабалина Вероника Ивановна.
Москва, Институт сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО), к. и. н., научный директор ИСИТО, нач. отдела социальных программ ОАО «ГМК „Норильский никель"».
E-mail: kabalina@online.ru

18. Карапетян Рубен Вартанович.
Санкт-Петербург, Санкт-Петербургский гос. университет, к. э. н., доцент кафедры экономической социологии.
E-mail: Ruben@soc.pu.ru; ruben@rk2289.spb.edu

19. Клеман Карин (Clement Karine).
Москва—Париж, Государственный университет гуманитарных наук РАН, PhD (Париж-8, Парижский университет), преподаватель социологического факультета, науч. сотрудник Института социологии РАН.
E-mail: carine_clement@hotmail.com

20. Климова Светлана Гавриловна.
Москва, Институт социологии РАН, к. филос. н., вед. науч. сотрудник.
E-mail: sklimova@orc.ru

21. Кобяк Олег Витальевич.
Минск, Институт социологии Национальной академии наук Республики Беларусь, к. соц. н., доцент, зав. сектором социальной демографии.
E-mail: kobyak@ecosocio.org

22. Козина Ирина Марковна.
Самара, Самарский институт сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО), к. соц. н., директор.
E-mail: kozina@hippo.ru

23. Костюшев Владимир Владимирович.
Санкт-Петербург, Социологический институт РАН, к. филос. н., ст. науч. сотрудник.
E-mail: vvkost@yandex.ru

24. Крупец Яна Николаевна.
Самара, Самарский гос. университет, ассистент кафедры социологии и политологии.
E-mail: krupets@yahoo.com

25. Кудринская Людмила Александровна.
Омск, Омский гос. технический университет, к. соц. н., доцент кафедры психологии труда и организационной психологии.
E-mail: kudr_omsk@bk.ru

26. Лапин Николай Иванович.
Москва, Институт философии РАН, д. филос. н., зав. отделом эпистемологии и философской антропологии, руководитель центра изучения социально-культурных изменений, чл.-кор. РАН.
E-mail: lapini@t-net.ru

27. Левин Герман Михайлович.
Санкт-Петербург, Санкт-Петербургский гос. университет технологии и дизайна, к. филос. н., доцент кафедры философии и социальных наук, чл.-кор. Академии гуманитарных наук.
E-mail: spgutdfs@mail.ru (для Левина)

28. Левина Людмила Исааковна.
Самара, Самарский гос. университет, к. филос. н., доцент кафедры социологии и политологии.
E-mail: none27@inbox.ru (для Левиной)

29. Левченко Валерий Витальевич.
Пермь, Пермский гос. технический университет, к. психол. н., доцент кафедры социологии и политологии.
E-mail: socio@pstu.ac.ru (для Левченко)

30. Ловцова Наталья Игоревна.
Саратов, Саратовский гос. технический университет, к. соц. н., доцент кафедры социальной антропологии и социальной работы.
E-mail: natalov@san.ru

31. Манько Юрий Владимирович.
Санкт-Петербург, Санкт-Петербургский гос. университет технологии и дизайна, д. филос. н., профессор, зав. кафедрой философии и социальных наук, вице-президент Национальной академии ювенологии.
E-mail: spgutdfs@mail.ru

32. Молевич Евгений Фомич.
Самара, Самарский гос. университет, д. филос. н., зав. кафедрой социологии и политологии.
E-mail: none27@inbox.ru (для Молевича)

33. Мраморнова Ольга Владимировна.
Саратов, Саратовский гос. технический университет, к. э. н., доцент кафедры экономических теорий и учений.
E-mail: etu@sstu.ru; etu@isim.sstu.ru (для Мраморновой)

34. Парамонова Светлана Павловна.
Пермь, Пермский гос. технический университет, д. филос. н., профессор кафедры социологии и политологии.
E-mail: socio@pstu.ac.ru (для Парамоновой)

35. Ракитская Галина Яковлевна.
Москва, чл.-кор. РАЕН, д. э. н., соучредитель и директор Школы трудовой демократии.
E-mail: grakitskaia@yandex.ru

36. Ракитский Борис Васильевич.
Москва, Институт экономики РАН, д. э. н., профессор, директор Института проблем занятости Министерства труда РФ и РАН.
E-mail: grakitskaia@yandex.ru (для Ракитского)

37. Романов Павел Васильевич.
Саратов—Москва, Саратовский гос. технический университет, д. соц. н., профессор кафедры социальной антропологии и социальной работы, профессор Московской высшей школы социальных и экономических наук.
E-mail: p_rom@mail.ru

38. Самарцева Ольга Кузьминична.
Самара, Самарский гос. университет, ст. преподаватель кафедры социологии и политологии.
E-mail: vvs_78@list.ru

39. Слюсарянский Марк Абрамович.
Пермь, Пермский гос. технический университет, д. филос. н., профессор, зав. кафедры социологии и политологии.
E-mail: socio@pstu.ac.ru; slus@socio.pstu.ac.ru

40. Соколова Галина Николаевна.
Минск, Институт социологии Национальной академии наук Республики Беларусь, д. филос. н., профессор, зав. отделом экономической социологии, засл. работник образования Республики Беларусь.
E-mail: info@ecosocio.org

41. Темницкий Александр Лазаревич.
Москва, Московский гос. институт (университет) международных отношений, к. соц. н., доцент.
E-mail: sociol@mgimo.ru

42. Титаренко Лариса Григорьевна.
Минск, Белорусский гос. университет, д. соц. н., профессор кафедры социологии.
E-mail: larisa166@mail.ru

43. Тихонов Александр Васильевич.
Санкт-Петербург, Социологический институт РАН, д. соц. н., директор.
E-mail: alvast@pisem.net

44. Тукумцев Будимир Гвидонович.
Самара—Санкт-Петербург, Самарский гос. университет, к. филос. н., доцент кафедры социологии и политологии, директор по науке НИИ «Социальные технологии» СамГУ.
E-mail: budimirt@yandex.ru

45. Фасхиев Ринат Гаптраувович.
Екатеринбург, Уральский гос. университет путей сообщения, к. соц. н., доцент кафедры управления персоналом и социологии.

46. Федоров Николай Юрьевич.
Москва, к. филос. н., руководитель центра региональных проблем социальной политики при Институте проблем занятости РАН.
E-mail: ninani@mail.ru; vbsb@prime-tass.ru (для Федорова)

47. Федотова Надежда Николаевна.
Саратов, Поволжский межрегиональный учебный центр, к. соц. н., доцент кафедры социологии и социальной работы.
E-mail: ganinin@saratov.gov.ru (для Н. Н. Федотовой)

48. Фиглин Лев Аронович.
Саратов, Саратовский гос. социально-экономический университет, д. соц. н., профессор кафедры экономической социологии.
E-mail: Figlev@yandex.ru

49. Чернова Надежда Юрьевна.
Самара, Самарский гос. университет, ассистент кафедры теории и технологии социальной работы.
E-mail: nadeyka@mail.ru

50. Шайдарова Елена Саввична.
Пермь, Пермский гос. технический университет, к. филос. н., доцент кафедры социологии и политологии.
E-mail: socio@pstu.ac.ru (для Шайдаровой)

51. Шаталова Нина Ивановна.
Екатеринбург, Уральский гос. университет путей сообщения, д. соц. н., профессор, зав. кафедрой управления персоналом и социологии.

52. Щербина Вячеслав Вячеславович.
Москва, Государственный университет — Высшая школа экономики, д. соц. н., профессор, зав. кафедрой управления человеческими ресурсами.
E-mail: uchr@hse.ru

53. Эйдельман Яков Лазаревич.
Владимир, Институт социологии РАН, к. т. н., руководитель сектора социально-экономических проблем труда (г. Владимир), вед. науч. сотрудник.

54. Ядов Владимир Александрович.
Москва, Институт социологии РАН, д. филос. н., профессор, г. н. с., руководитель центра исследований социальных трансформаций Института социологии РАН.
E-mail: yadov@isras.ru; yadov@isras.rssi.ru; yadovhome@yandex.ru

55. Яковлев Лев Сергеевич.
Саратов, Поволжская академия государственной службы, д. соц. н., профессор кафедры социологии и социальной политики.
E-mail: lionel1805@list.ru

56. Ярская Валентина Николаевна.
Саратов, Саратовский гос. технический университет, д. филос. н., профессор кафедры социальной антропологии и социальной работы.
E-mail: valentine@sgu.ru

57. Ярская-Смирнова Елена Ростиславовна.
Саратов, Саратовский гос. технический университет, д. соц. н., профессор, зав. кафедрой социальной антропологии и социальной работы, науч. директор Центра социальной политики и гендерных исследований.
E-mail: socwork@online.ru

СОДЕРЖАНИЕ

Научное издание

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА
Теоретико-прикладной
ТОЛКОВЫЙ СЛОВАРЬ

Утверждено к печати
Научно-исследовательским комитетом «Социология труда»
Российского общества социологов
и Самарским государственным университетом

Редактор издательства Г. А. Альбова
Художник Е. В. Кудина
Технический редактор Е. Г. Коленова
Корректоры Н. И. Журавлева, З. Ю. Иванова, Ф. Я. Петрова
и Я. Л. Сухова
Компьютерная верстка А. Г. Дубинца

Лицензия ИД № 02980 от 06 октября 2000 г.
Сдано в набор 13.06.06. Подписано к печати 04.09.06.Формат 60×90 1/16.
Бумага офсетная. Гарнитура Таймс. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 27. Уч.-изд. л. 26.4. Тираж 2000 экз.
Тип. зак. № 3469. С 201

Санкт-Петербургская издательская фирма «Наука» РАН
199034, Санкт-Петербург, Менделеевская линия, 1

E-mail: main@nauka.nw.ru
Internet: www.nauka.nw.ru

Первая Академическая типография «Наука»
199034, Санкт-Петербург, 9 линия, 12

ISBN 5-02-026371-0

9785020263710

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК